

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
MAREYEURS-EXPÉDITEURS DU 15 MAI 1990.  
ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 14 SEPTEMBRE 1990  
JORF 22 SEPTEMBRE 1990.

IDCC 1589

Brochure 3256

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2022

Mareyeurs-expéditeurs

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

<b>Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990</b>	
<b>JORF 22 septembre 1990.</b>	5
<b>Chapitre Ier : Dispositions générales</b>	5
Article 1-1 - Champ d'application	5
Article 1-2 - Durée de la convention	5
Article 1-3 - Formalités de dépôt et publicité	5
Article 1-4 - Avantages acquis	5
Article 1-5 - Adhésion	6
Article 1-6 - Dénonciation	6
Article 1-7 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche	6
Article 1-8 - Egalité professionnelle - Egalité de traitement	7
<b>Chapitre II : Liberté syndicale-Représentation du personnel</b>	8
Article 2-1 - Liberté et droits syndicaux	8
Article 2-2 - Délégués du personnel	8
Article 2-3 - Comité d'entreprise	8
Article 2-4 - Commission paritaire locale	8
<b>Chapitre III : Contrat de travail</b>	9
Article 3-1 - Embauchage	9
Article 3-2 - Période d'essai	9
Article 3-3 - Rupture du contrat et préavis	9
Article 3-4 - Indemnité de licenciement	10
Article 3-5 - Certificat de travail	10
Article 3-6 - Départ ou mise à la retraite	10
<b>Chapitre IV : Durée du travail et repos</b>	10
Article 4-1 - Durée du travail	10
Article 4-2 - Repos hebdomadaire	10
Article 4-3 - Jours fériés	10
Article 4-4 - Travail à temps partiel	11
<b>Chapitre V : Congés payés</b>	11
Article 5-1 - Congés payés annuels	11
Article 5-2 - Ordre des départs en congés payés	12
Article 5-3 - Congés autorisés pour circonstances de famille	12
<b>Chapitre VI : Absences pour maladie, accident du travail, maternité</b>	12
Article 6-1 - Indemnisation complémentaire des absences	12
Article 6-2 - Garantie d'emploi	13
<b>Article 7-9 - Chapitre VII : Prévoyance</b>	13
Article 7-1 - Champ d'application	13
Article 7-1 bis - Bénéficiaires	13
Article 7-1 ter - Définition du salaire brut	14
Article 7-1 quater - Définition du conjoint	14
Article 7-2 - Invalidité absolue et définitive	14
Article 7-3 - Décès	14
Article 7-4 - Rente éducation	15
Article 7-5 - Bénéfice des garanties	15
Article 7-6 - Incapacité de travail et invalidité	15
Gestion du régime	16
Article 7-8 - Cotisation	17
Article 7-8 - Cotisations	17
Article 7-8 bis - Résiliation	18
Article 7-10 - Dispositions applicables aux cadres	18
Article 7-10 - Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947	18
<b>Chapitre VIII : Apprentissage, formation professionnelle</b>	18
Article 8-1 - Apprentissage	18
Article 8-2 - Formation du personnel	18
Article 8-3 - Congé individuel de formation	19
Article 8-4 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle	19
<b>Chapitre IX : Commission paritaire nationale</b>	20
Article - Préambule	20
Article - Sous-chapitre Ier	20

Article - Sous-chapitre II .....	20
Article - Sous-chapitre III .....	21
Article - Sous-chapitre IV .....	21
Article - Sous-chapitre IV .....	21
<b>Textes Attachés .....</b>	<b>23</b>
<b>Annexe I : Classification des emplois - Convention collective nationale du 15 mai 1990 .....</b>	<b>23</b>
<b>Annexe II : Salaires et accessoires de salaires - Convention collective nationale du 15 mai 1990 .....</b>	<b>24</b>
<b>Annexe III : Durée et aménagement du temps de travail - Convention collective nationale du 15 mai 1990 .....</b>	<b>25</b>
<b>Annexe IV : Congés payés - Convention collective nationale du 15 mai 1990 .....</b>	<b>32</b>
<b>Accord national du 18 novembre 1996 relatif à la formation professionnelle continue .....</b>	<b>32</b>
<b>Avenant du 7 février 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi .....</b>	<b>34</b>
<b>Accord du 12 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail .....</b>	<b>35</b>
<b>Avenant n° 11 du 9 juillet 1999 relatif à la prévoyance .....</b>	<b>43</b>
<b>Avenant du 29 octobre 1999 relatif à la formation professionnelle continue .....</b>	<b>44</b>
<b>Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée .....</b>	<b>44</b>
<b>Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants .....</b>	<b>57</b>
<b>Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance .....</b>	<b>58</b>
<b>Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle (CQP employé polyvalent des produits de la mer) .....</b>	<b>59</b>
<b>Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications .....</b>	<b>92</b>
<b>Avenant du 26 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance .....</b>	<b>93</b>
<b>Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, modification de l'article 2.2.1 " Heures supplémentaires. - Contingent " Avenant du 25 novembre 2005 .....</b>	<b>93</b>
<b>Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, annexe V, institution d'un compte épargne-temps Avenant du 25 novembre 2005 .....</b>	<b>93</b>
<b>Accord du 19 décembre 2006 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....</b>	<b>94</b>
<b>Avenant du 19 décembre 2006 portant modification au chapitre VII de la convention collective (régime de prévoyance) .....</b>	<b>95</b>
<b>Avenant n° 20 du 24 janvier 2008 relatif à la prévoyance .....</b>	<b>96</b>
<b>Avenant n° 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....</b>	<b>96</b>
<b>Avenant n° 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail .....</b>	<b>96</b>
<b>Avenant n° 26 du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance .....</b>	<b>97</b>
<b>Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires .....</b>	<b>97</b>
<b>Avenant n° 28 du 26 juin 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications .....</b>	<b>97</b>
<b>Avenant n° 30 du 18 décembre 2009 portant sur les organismes assureurs du régime de prévoyance .....</b>	<b>98</b>
<b>Avenant n° 31 du 18 décembre 2009 relatif à l'aménagement des garanties du régime de prévoyance .....</b>	<b>99</b>
<b>Avenant n° 33 du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire .....</b>	<b>100</b>
<b>Avenant n° 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle .....</b>	<b>101</b>
<b>Avenant n° 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention .....</b>	<b>101</b>
<b>Avenant n° 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention .....</b>	<b>102</b>
<b>Avenant n° 42 du 10 juin 2016 portant modification du chapitre VII « Prévoyance » .....</b>	<b>103</b>
<b>Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle .....</b>	<b>108</b>
<b>Avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la réécriture de la convention collective nationale .....</b>	<b>116</b>
<b>Avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>131</b>
<b>Avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » .....</b>	<b>134</b>
<b>Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif aux salaires .....</b>	<b>134</b>
<b>Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>135</b>
<b>Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à la prévoyance (chapitre VII) .....</b>	<b>136</b>
<b>Avenant du 27 septembre 2018 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective .....</b>	<b>136</b>
<b>Accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux .....</b>	<b>138</b>
<b>Avenant n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la révision de l'article 6.1.1 de la convention .....</b>	<b>139</b>
<b>Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) .....</b>	<b>140</b>
<b>Accord du 5 septembre 2019 relatif au classement du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée .....</b>	<b>141</b>
<b>Accord du 26 novembre 2020 relatif à la création d'une 7e partie à l'annexe III « Durée et aménagement du temps .....</b>	<b>141</b>

<i>de travail</i> » .....	142
<b>Avenant du 26 novembre 2020 relatif à la révision de l'article 1.7.4 de la convention collective</b> .....	145
<b>Avenant du 17 mars 2021 relatif au régime de « prévoyance » et modifiant le chapitre VII de la convention collective</b> .....	146
<b>Avenant du 17 mars 2021 relatif au travail de nuit</b> .....	147
<b>Textes Salaires</b> .....	151
<b>Avenant n° 9 du 7 février 1997 relatif à la prime de fin d'année</b> .....	151
<b>Avenant n° 14 du 5 juillet 2002 relatif aux salaires (à l'exclusion des sauteurs-saurisseurs) à compter du 1er juillet 2002</b> .....	151
<b>Avenant n° 15 du 11 juillet 2003 relatif aux salaires (à l'exclusion des sauteurs-saurisseurs) à compter du 1er juillet 2003</b> .....	152
<b>Avenant n° 18 du 7 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006</b> .....	153
<b>Avenant n° 19 du 25 septembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)</b> .....	153
<b>Avenant n° 21 du 10 avril 2008 à l'annexe II relative à la grille des salaires</b> .....	154
<b>Avenant n° 22 du 15 mai 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008</b> .....	154
<b>Avenant n° 24 du 9 juillet 2008 relatif aux salaires</b> .....	155
<b>Avenant n° 24 bis du 9 juillet 2008 à l'annexe II « Salaires »</b> .....	155
<b>Avenant n° 22 bis du 15 mai 2008 relatif aux salaires</b> .....	155
<b>Avenant n° 29 bis du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009</b> .....	156
<b>Avenant n° 29 du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009</b> .....	156
<b>Avenant n° 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011</b> .....	156
<b>Avenant n° 34 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012</b> .....	157
<b>Avenant n° 36 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012</b> .....	157
<b>Avenant n° 37 du 29 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013</b> .....	157
<b>Avenant n° 38 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er février 2014</b> .....	158
<b>Avenant n° 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016</b> .....	158
<b>Avenant du 18 mai 2017 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er juin 2017</b> .....	158
<b>Avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2018</b> .....	159
<b>Avenant du 24 janvier 2019 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2019</b> .....	159
<b>Avenant du 1er octobre 2020 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires minima au 1er octobre 2020</b> .....	160
<b>Avenant du 14 décembre 2020 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minima au 1er janvier 2021</b> .....	161
<b>Avenant du 15 décembre 2021 à l'annexe II de la convention collective relative aux salaires pour l'année 2022</b> .....	161
<b>Textes Extensions</b> .....	163
<b>ARRETE du 14 septembre 1990</b> .....	163
<b>ARRETE du 24 avril 1991</b> .....	163
<b>ARRETE du 2 janvier 1992</b> .....	163
<b>ARRETE du 2 janvier 1992</b> .....	163
<b>ARRETE du 1 octobre 1992</b> .....	163
<b>ARRETE du 22 octobre 1992</b> .....	163
<b>ARRETE du 6 octobre 1993</b> .....	164
<b>ARRETE du 3 octobre 1994</b> .....	164
<b>ARRETE du 3 octobre 1995</b> .....	164
<b>ARRETE du 16 février 1996</b> .....	164
<b>ARRETE du 29 avril 1996</b> .....	164
<b>ARRETE du 10 février 1997</b> .....	165
<b>ARRETE du 10 juillet 1997</b> .....	165
<b>ARRETE du 18 juillet 1997</b> .....	165
<b>ARRETE du 26 septembre 1997</b> .....	165
<b>ARRETE du 28 juillet 1999</b> .....	166
<b>ARRETE du 4 août 1999</b> .....	166
<b>ARRETE du 31 août 1999</b> .....	167
<b>ARRETE du 20 octobre 1999</b> .....	167
<b>ARRETE du 23 février 2000</b> .....	167
<b>ARRETE du 9 octobre 2000</b> .....	168
<b>ARRETE du 26 février 2001</b> .....	168
<b>ARRETE du 26 février 2001</b> .....	168
<b>ARRETE du 25 octobre 2001</b> .....	170
<b>ARRETE du 8 janvier 2002</b> .....	171
<b>ARRETE du 21 octobre 2002</b> .....	171
<b>ARRETE du 24 octobre 2002</b> .....	171
<b>ARRETE du 15 juillet 2003</b> .....	171

<b>ARRETE du 8 octobre 2003</b> .....	172
<b>ARRETE du 8 octobre 2003</b> .....	172
<b>ARRETE du 4 juin 2004</b> .....	172
<b>ARRETE du 26 juillet 2004</b> .....	173
<b>ARRETE du 19 octobre 2004</b> .....	173
<b>ARRETE du 5 novembre 2004</b> .....	173
<b>ARRETE du 1 février 2006</b> .....	174
<b>ARRETE du 28 mars 2006</b> .....	174
<b>ARRETE du 12 juillet 2006</b> .....	174
<b>ARRETE du 23 octobre 2006</b> .....	175
<b>ARRETE du 14 mars 2007</b> .....	175
<b>ARRETE du 11 juin 2007</b> .....	175
<b>Textes parus au JORF</b> .....	177
<b>Arrêté du 14 décembre 2018</b> .....	177
<b>Arrêté du 8 février 2019</b> .....	177
<b>Arrêté du 18 février 2019</b> .....	177
<b>Arrêté du 27 mars 2019</b> .....	178
<b>Arrêté du 24 juillet 2019</b> .....	179
<b>Arrêté du 12 août 2019</b> .....	179
<b>Arrêté du 23 décembre 2019</b> .....	179
<b>Arrêté du 15 janvier 2020</b> .....	180
<b>Arrêté du 10 juillet 2020</b> .....	180
<b>Arrêté du 8 février 2021</b> .....	180
<b>Arrêté du 19 mai 2021</b> .....	181
<b>Arrêté du 7 juillet 2021</b> .....	181

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MAREYEURS-EXPÉDITEURS DU 15 MAI 1990. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 14 SEPTEMBRE 1990 JORF 22 SEPTEMBRE 1990

Signataires	
Patrons signataires	Union du myaragee français.
Syndicats signataires	Fédération noatlaine des potrs et dcoks CGT (1) ; Fédération des svrceeis CDFT ; Syndicat FGTA-FO ; Syndicat chrétien de l'alimentation CFTC. (1) La C.G.T. n'est pas sraginaite de l'annexe III partnot sur la durée et l'aménagement du tmpes de travail.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nnaatiolae des saleurs-saurisseurs du 11 février 1991 par avenat d'adhésion. L'union nlnioatae du marayege coopératif (UNMC), qauï Meracl Bnarerd 85800 Saint-Gilles-Croix-de-Vie, par lttere du 14 sbretempe 1998 (BO CC 98-41).

## Chapitre Ier : Dispositions générales

### Article 1-1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

La présente cniivooten règle sur l'ensemble du trroiietre naniotal métropolitain les roaltneis de traival entre les elmoyupres et les salariés des eerinpsrets qui exercnet à tirtre prapicnil les pffosnioes de murreayes et de saleurs-saurisseurs définies ci-après.

La psoesirfon de meareuyr est définie à l'article 35 de la loi d'orientation de la pêche maïmrte du 18 nemrobve 1997 « Ecerxe une activité de mygraeae tuot commerçant qui asure le pmerier achat des priuodts de la pêche mtmiarie destinés à la comtoomsain huminae en vue de luer commercialisation, et qui dossipe à cet effet d'un établissement de muptloaaiinn des puitdors de la pêche. Cet établissement diot faire l'objet d'un agrément sairiatne ».

Un pitrasearte de sceevirs ou sous-traitant puet également eexxcer une activité de maaregye dès lros qu'il mlpnuae des ptuidros de la pêche et efucefte des opérations tllées qu'éviscération, filetage, décoquillage, conditionnement, etc. snas que cet opérateur réponde à la définition réglementaire de meuyarer au snes de preeimr acheteur.

Le salage-saurissage désigne les activités de cviroetaosnn de poosnsis ou de préparations à bsae de poissons, crustacés ou mqsuleouls atuers que la congélation et l'appertisation.

En règle générale, ces activités relèvent des ciitiooanfdcs snvuteias de la necmrtnaoue des activités française.

10. 20Z. Tmtafriarsoonn et cortovnseian de poissons, de crustacés et de mollusques

À l'exception des epintererss qui enxercet à tirtre pcranpiil l'activité de croseitnoavn par appertisation, congélation et surgélation.

Les enpiesrerts de salage-saurissage de poidruts de la mer, établies dnas le cntaon de Fécamp, n'entrent pas dnas le cmhap d'application de la présente convention.

46. 38A. Cmcmroe de gors (commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques

Sous réserve que tuot ou priate de l'activité siot exercé dnas un aleeittr de marée.

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

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

La présente cointnvoen est ccunloe puor une durée indéterminée. Elle ertne en veuguir le peemirr juor du mios snuiavt la patliocbuin de l'arrêté d'extension.

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

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

La présente conevtinon est déposée aux sveeircs cnauetrx du Ministère du taairvl et au secrétariat-greffe du cesoinl des prud'hommes de Piars (section commerce.)

La diuffison de la convtoenin ceilcovlte est assurée aux représentants du poreennsl (CE, DP) et aux délégués syndicaux. Un exarimelpa est mis à la diosoiitpsn du poneernsl dnas cuhqaie établissement.

L'employeur fiunort cuhqaie année au comité d'entreprise, aux délégués syndcuiax ou, à défaut, aux délégués du personnel, la ltsie des mofcinotdais apportées aux cvoeintonns ou adrcocs aplbpcaiels dnas l'entreprise. À défaut de délégués du personnel, cttee itfnooriman est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

### Article 1-4 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

La présente cienoovntn ne peut, en acun cas, être la csau de réduction d'avantages aquics ieluemnielidnvdnt antérieurement à la dtae de son entrée en viugeur ni avoir puor eefft de mtetre en csauie les gratenais puls flbaraoves résultant des adrcocs cflolietcs et des cvnootniens clitovelecs ccunols aux neviuax régional, départemental ou lcaol ou des usages.

Toutefois, les atanevgas reconnus, siot par la présente convention, siot par des avenants, ne peuvent, en acun cas, s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même objet.

(1) Atclrie étendu suos réserve du rcspeet des dinsioipotss des atrcelis L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du tviraal dnas luer rédaction iusse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smeбетpre 2017 rtaileve au ronemfecernt de la négociation collective. (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

## Article 1-5 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Tutoe ogsaraitoinn scayndle représentative de salariés ou d'employeurs puet adhérer à la présente cnoetonvin collective. L'adhésion est notifiée aux siangiaerts de la cnnveiton et fiat l'objet des formalités de dépôt définies au 1-3 ci-dessus.

(1) *Atclrie étendu suos réserve du reecpst des dstiispoonis de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

## Article 1-6 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

1.6.1. La cieonntvon puet être dénoncée par l'une des preiats stngiiaares avec un préavis de « tiors » mois. La dénonciation diot être notifiée par son auuter aux aeturs signataires. Elle fiat l'objet d'un dépôt dnas les conondtiis prévues par le cdoe du travail. À défaut de cnsouclion d'une citoveonnn celltcoive nllouvee ou de rceoiniontan à la dénonciation, la présente cotoevinn ctniouve à prioudre efeit pendant une durée de 1 an à cmptoer de l'expiration du délai de préavis.

1.6.2. *La contoneivn puet être modifiée sur poiiostrpon écrite de totue onoartgiisan sitagnaie ou adhérente iuuqadnnt les aliretcs dnot la révision est demandée. Ttoue dadnnee de miadioofictn qui n'aura pas donné leiu à un acorcd dnas un délai de 6 mios srea caduque.* (1)

(1) *Alinéa étendu suos réserve du respect des dosisioitpns de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

### 1.7.1. Préambule

*Les pnaierteurs siaoux reanlleppt que la bacrnhe retse grnaate de crenatis drotis des salariés des entreprises. C'est asini qu'ils ainefmrt que, conformément à l'ordre piblic cvnneetooinnl établi, les accrds d'établissement, d'entreprise ou de guopre ne puevnt cormptoe des cluseas ou dtospoiinss dérogeant à la ceniovoann cicevoltle nniaotale (ou adorccs prosolsfnneies ou interprofessionnels), dnas les demaoinis suivants(1) :*

*?salaires minima(1) ;  
?classifications(1) ;  
?protection sloaice complémentaire(1) ;  
?mutualisation des fnods de la faimoortn professionnelle(1) ;  
?égalité prlfesseloionne etnre les femems et les hommes(1) ;  
?la prévention de la pénibilité(1).*

Aussi, en alpoicipatn de l'article L. 2232-9 du cdoe du taivral modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les pretairneas suicaox de la bharcne des mareyeurs-expéditeurs, après négociations, décident de mttre en pcalle une cioisommsn pritaire pnmatenree de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa ctoposimoin et son fonctionnement.

1.7.2. Miinssos dévolues à la cismiomson ptrairie paneermtn de négociation et d'interprétation de la branche

Conformément aux dosnotpiiss légales en vigueur, une cmimososin pritaire pnetemnae de négociation et

d'interprétation est créée dnas la bhcrane des mareyeurs-expéditeurs. Elle erecxe des mioniss d'intérêt général et ccelotilf et ntmmaoent les stuavenis :

1. Représente lidtae branche, nmetomant dnas l'appui aux entreprises, vis-à-vis des pourvois pbiucls ;

2. Ecxere un rôle de vlilee sur les ciotindns de tivaralet et d'emploi ;

3. Établit un raorppt aunenl d'activité qu'elle vrese dnas la bsae de données naointle mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rproart crenpmod un balin des acrodcs cotlcilefs d'entreprise clnuocs dnas le cadre du trtie II, des cpiaherts Ier et III du trite III et des tetrts IV et V du lvire Ier de la troisième pirate du cdoe du travail, en puitcarelr de l'impact de ces acdrccs sur les cotidnions de taavirl des salariés et sur la ceorcncune ertne les esreepnitr de la branche, et formule, le cas échéant, des rtoommeannoiaadcs destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour ce faire, les erneirtpses eanrntt dnas le cmhap d'application géographique et pfsirnesoneol de la ctnvnieoon cteoilvce nnilaotae de la brchane des mareyeurs-expéditeurs, snot teneus de cmmoquumeir à la cimssioimon tuos les acodrcs coecillfts d'entreprise cclonus sur tuos les thèmes visés ci-dessus et les dmeanois ajoutés par la siute par la législation sociale, sloen les modalités précisées à l'article 1.7.3 ci-après.

Ce rprpoat versé dnas la bsae de données nnaoitale a vicotaon à ruleiilcr l'ensemble des ceovninotns et adrcrcs cefitlclos conclus.

4. Puet rnerde un avis, à la dmdenae d'un jgue judiciaire, sur une goetuisn d'interprétation d'une cinvtnoeon ou d'un arccod collectif. Cet aivs est constaté par un procès-verbal de la commission.

5. Puet également exercer les minsoiss de l'observatoire piaairtre de la négociation collective.

6. Est destinataire, puor information, des cntooinnevs et aocrdcs ciollefctcs d'entreprise couclns avec les représentants élus du personnel. En conséquence, la cisooisomn ptairiare naolainte de viodaaltin des aroccds instituée antérieurement dnas la bnahrce est désormais snas objet.

7. Se réunit, dnas les cdioonnits fixées à l'article 1.7.4 ci-après, en vue des négociations périodiques seutianvs :  
? négociation stireemsele sur les slaerais ;

? négociations treeanlins rievaltes :  
?? à l'égalité plofsoienrenlse enrte les femems et les hmemos ;  
?? aux cdtionions de taravil et à la gostien prévisionnelle des eiopmls et des compétences ;  
?? à la prsie en compte de la pénibilité au tarvial ;  
?? à l'insertion pforsrleleinne et au meaiintn de l'emploi des teiraraulvs handicapés,

? négociation sur les modalités d'exercice du tmpes piaertl dnas les codntoniis définies par la loi du 8 août 2016 ;

? négociations qeequalninnus rteaelvis :  
?? à l'examen de la nécessité de réviser les cconsiifsaatls ;  
?? à la msie en pcalle de panls d'épargne interentreprises, ou plnas celcoftils d'épargne puor la ratteire interentreprises, lorsqu'il n'existe acun aocrd conclcu à ce niaveu en la matière.

8. Se réunit, dnas les cidinootns fixées à l'article 1.7.5 ci-après, en vue de la négociation et de la csunclioon de cvneootnin d'accords de bnharce suomis à l'extension sur les thèmes ertnnt dnas les miiossns générales de la banhcre :

Pour pvoovoir être étendus, la ceivtononn ou l'accord de branche, lreus anetavnns ou annexes, diveont être négociés et cocluns en csisommion prataire peenmtarne de négociation et d'interprétation.

9. En cahgre de définir l'ordre piblic cvetnnienonol :  
*?l'ordre piblic cnteinenoonvl de la branche, cantoisnt à déterminer les thèmes sur llueeqss les accrodcs cofeilctls d'entreprise ne puvenet être mnios fvelabaros que les adcrcs clnuocs au neaivu de la branche, à l'exclusion des thèmes puor*

*Isqeules la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise(2) ;*  
? en outre, la cossmiimn priariae penantree de négociation et d'interprétation porrua négocier les adrcocs de bcharne siomus à extension, ptarnot sur l'ensemble des négociations prévues par le cdoe du travail, et comportant, suos forems d'accords types, les différents cihox laissés à l'employeur, des stnioplaitus spécifiques puor les eepristres de moins de 50 salariés, qui cntnusoitet la majorité des eepintress de la branche.

### 1.7.3. Modalités de ccmtiaimnnoon des cntoinvoens et adroccs clectloifs d'entreprise à la ciomsmoisn ptiirarae praeennmte de négociation et d'interprétation

Afin de metrtre en ?uvre la mission de contrôle des arcodcs coleiltcfs d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, définie à l'article 1.7.2 ci-dessus, il est prévu les modalités seutinavs :  
? les cnnniveoots ou acrodcs ccltfoeils d'entreprises visés à l'article 1.7.2 dreonvt être adressés par les employeurs, par l'tetre recommandée aevc aivs de réception en duex exemplaires, à l'attention des merebms de la cimisosmon praiitrae pnaetnreme de négociation et d'interprétation de la brhnace des mareyeurs-expéditeurs au secrétariat de la cmsiosmin ;  
? les nmos et prénomis des négociateurs et des siaaigtrens dvnreot être supprimés des acrodcs ccltfoeils d'entreprise, anavt luer envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation sicndylae signataire, lorsqu'il y en a, dvrea être mentionnée ainsi que la qualité des négociateurs et des signataires. L'employeur dreva imeofnr les siatinregas de l'accord de la tnsiarmiossn à la commission. Il dreva dnenor une adesrse psltaoe et/ ou numérique puor arssuer le rlaeis aevc la commission.

### 1.7.4. Comispotion et ptoapctiairn aux négociations peiirratas de branche

Conformément aux dptosisosis légales en vigueur, la ciimosmon priariae pnnrtaeame de négociation et d'interprétation de la bnache est composée perirtiaeanmt de représentants des otasoninairgs siclndeyas d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dnas le champ d'application de la branche.

#### Droit d'absence

Le tmpe passé par les salariés dûment mandatés par lrues onitsaniarogs syneicdals puor pecitprair aux négociations naltineoas est considéré cmome tmpe d'absence autorisé et ne fiat l'objet d'aucune rueente de salaire.

Ce tpems croemnpd également le temps de treajt et de préparation dnas la ltmie d'une durée ttaole de 48 hurees puor caugh absence.

Les salariés concernés snot tunes d'informer luer eoopyumr au monis 72 heerus anavt luer départ.

#### Indemnisation des frais

Les fairs de déplacement snot à la chrage de l'organisation pontalrae stinargaie de la présente cenitovnon sleon les modalités situvnaes :

? le nmrobe de salariés pirs en crgahe au trtie de luer ppoiitricn aux négociations cvoeilcelts est fixé à duex par oroiagstnain syanlclie représentative ;  
? les fairs de déplacement snot indemnisés seoln un barème fixé par les mberems de la cisosmoimn piratriae de négociation et révisé tuos les 3 ans.

Le fenminaecnt de l'indemnisation des fiars de déplacement prévus au présent actilre est mutualisé au niveau de la profession. Les citaotisnos snot entièrement à la cghare des employeurs, et snot versées au gnrmeopet naootinl de prévoyance désigné sur criptahe VII de la présente convention.

Le tuax de catisonotis est de 0,25 % de la msase saliaalre puor les eprnteseris exerçant à titre picnirpal la psseofroin de mareyeur-expéditeur.

Ce tuax est de 0,05 % de la masse slalriaae puor les etrrnspeis exerçant à titre pprncial la peofisrosn de saluer saurisseur.

### 1.7.5. Réunions de la coiimossmn priaitare pementarne de négociation et d'interprétation de la branche

La cmioissimn ptiiraae pnmntaere de négociation et d'interprétation de la bnache est réunie, sur convocation, au minos toris fios par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1.7.2.

Lorsque l'une des patires deanmde la réunion de la commission, ctete demande, fiate par écrit, diot être accompagnée d'une poioroistpn précise d'ordre du jour. Dnas ce cas, la csiosmoimn patarriie de négociation et d'interprétation se réunit dnas le délai miumxam de 2 mios à cometrp de la dtae de la saisine.

La ccoooaivtn cneiontt l'ordre du juor déterminé d'un cumomn arcocd par les mmeerbs de la commission. Elle est adressée par criruoer numérique, au minos 15 jours cedierlanas aanvt la dtae de réunion prévue, accompagnée des dmconteus ulties à la négociation.

Le secrétariat de la csoiomsimn est assuré par la parite elyuepomr dnot le siège est situé à l'union du Magraeye Français, 212, avnuee du Maine, 75014 Paris.

*(1) Les alinéas 1 à 7 de l'article 1-7-1 snot elucxs de l'extension en ce qu'ils ceoeirvnetnnt aux diisnpositos des altriecs L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du taivral dnas luer rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 semtbrpee 2017 rtavliee au rneerfoecmnt de la négociation collective. (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)*

*(2) Terit exclu de l'extension en ce qu'il cveitnont aux dioisnoispts des atlciers L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du cdoe du triaval dnas luer rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smptberree 2017 rvietale au rmefnocneert de la négociation collective. (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)*

## Article 1-8 - Egalité professionnelle - Egalité de traitement

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Les eouplmryes s'engagent à rtseecepr les dipitosnioss législatives rveaitels à l'égalité perilsosnfelone etnre les hmmeos et les fmeems et s'interdisent en conséquence de pnderre des décisions cncnraenot les rntialoes de travail, ntmomenat l'emploi, la rémunération, l'exécution du crtanot de tvaaril d'un salarié en considération du sxee ou de la sotaitin de fallmie ou sur la bsae de critères de cohix différents sloen le sxee ou la sutiaaotn de famille.

En particulier, tuot epyleoumr est tneu d'assurer puor un même tarvail ou un trvaail de vealur égal, l'égalité de rémunération etnre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dtpsonoiis de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Il est précisé en outre, conformément à l'article L. 1132-1 du cdoe du taavrl qu'aucune prenons ne puet être écartée d'une procédure de reenetrumct ou de l'accès à un satge ou à une période de froaiomtn en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'une musree discriminatoire, dirtece ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ptanrot dvsriees dsoipitinos d'adaptation au driot camotunraume dnas le dnoamie de la ltuee norte les discriminations, nenmatmot en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de meures d'intéressement ou de dtbriuisiton d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmioorotn professionnelle, de mioattn ou de reluvolmenneet de cotnrat en risaon de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oiaroitenn ou identité sexuelle, de son âge, de sa sititaon de flalmie ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son aacrctnanppe ou de sa non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnue, une noiattn ou une race, de ses oinipons politiques, de ses activités scneaydlis ou mutualistes, de ses ccvnoitons religieuses, de son ancprpae physique, de son nom de famille, de son leju de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

# Chapitre II : Liberté syndicale- Représentation du personnel

## Article 2-4 - Commission paritaire locale

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

### Article 2-1 - Liberté et droits syndicaux

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Les patries ctecroattns rsoeceinnsant la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du code du travail.

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

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

### Article 2-2 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Dans chaque établissement employant au moins 11 salariés, il est institué des délégués du personnel et des délégués suppléants conformément aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

*(1) Article exclu en tant qu'il porte sur l'élection et la mise en place des délégués du personnel et est donc contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.  
(Arrêté du 27 mars 2019-art. 1)*

### Article 2-3 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Un comité d'entreprise est institué dans les établissements dont l'effectif de 50 salariés au moins est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.(1)

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées par le code du travail (partie Législative et Réglementaire).(2)

*(1) Alinéa exclu en tant qu'il porte sur l'élection et la mise en place du comité d'entreprise et est donc contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux entreprises déjà existantes en place, et au plus tard au 31 décembre 2019, en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)*

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

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

#### 2.4.1. Composition

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

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

#### 2.4.2. Rôle

La commission paritaire professionnelle exerce ses attributions en deux domaines ci-dessous définis :

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

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

#### 2.4.3. Fonctionnement

1° La commission se réunit à l'initiative de l'une des organisations qui la composent et au moins une fois par an.

La commission locale se réunit pour régler les problèmes dans le cadre d'un différend collectif ou individuel lorsqu'elle a été préalablement saisie par l'une des parties en cause par lettre recommandée avec accusé de réception en copie de la ou des parties au différend. La commission est alors tenue d'entendre les parties et doit conclure par un procès-verbal de conciliation ou non-conciliation dans le délai maximum de 15 jours à partir de la date de la saisine.

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

2° Les représentants des organisations professionnelles représentatives de salariés à la commission, font partie du personnel des établissements de la branche au niveau local, sont indemnisés de la façon suivante :

- ? ils ne sont pas astreints à l'absence de leur activité professionnelle ;
- ? ils bénéficient, le cas échéant, d'un remboursement de leurs frais de déplacement sur la base du tarif SCNF 2e classe ;
- ? chaque organisation syndicale dispose d'un crédit global de 60 heures par an pour l'entretien de la commission paritaire des représentants au sein de la commission pour le temps de préparation nécessaire à l'examen des dossiers.

Lorsqu'un représentant salarié membre de la commission est menacé de licenciement ou d'une mesure disciplinaire lui étant préjudiciable, aucune décision définitive ne peut intervenir de la part de l'employeur, hormis la mise à pied à titre coercitif.

puor ftaue grave, snas que préalablement la cmoosiism ploefsiesrolnne llaoce ait endtneu les peartis et donné son avis. Dnas ce cas, la coomsimn se réunit en fomoaitrn nritetsree et paritaire, la ou les peitars en casue en étant exclues.

3° La cimoseatpnn des prtees de salaires, le crédit gaolbl d'heures aigni que les fails de tnaporrt éventuels snot financés intégralement par un cmopte mutualisé et géré par l'organisme de prévoyance alimenté au myeon d'une ctsaioiott à la chgare des entreprises.

Les règles définissant les modalités de gesoitr de ce fndos ainsi que les cnodnitois d'indemnisation des eeeritrspsns et des salariés concernés snot définies par aocrd ceiloctf annexé à la présente convention.

## Chapitre III : Contrat de travail

### Article 3-1 - Embauchage

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Tout ecumabgahe dnas l'entreprise dnnoe leiu à une vstieie d'information et de prévention conformément aux dopiiiosnts légales en vigueur, aux acirlets L. 4624-1 et svaitnus du cdoe du travail.

Le salarié est informé, lros de son embauche, de la covnineton ccelovlite et des aocrdcs cftollecis aliecaplps dnas l'entreprise ansii que du régime de prévoyance et de la csisae de rteiatre aexuqls il est affilié.

### Article 3-2 - Période d'essai

Qualification du salarié	Mode de rturpe		
	Démission (quelle que sioit l'ancienneté)	Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Ouvriers, employés, nveaiux I à IV	1 mios	1 mios	2 mios
Agents de maîtrise, neviaux V et VI	2 mios	2 mios	2 mios
Cadres	3 mios	3 mios	3 mios

#### 3.3.1. En cas de leicemcentt

Conformément aux dsiisnpnoits légales, le liecencmient est siomus au rcspect d'une procédure isanompt la cvcoitoonan par écrit du salarié à un eenittren préalable.

Au cruos de cet entretien, le salarié puet se fraie astisser par une pesonrne de son choix apreatpnant à l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du nposeernl dnas l'entreprise, le salarié puet se fiare astsiser par un salarié de l'entreprise ou par une prneose de son choix itrcnsie sur la lstie dressée par le préfet du département. Cttee lsite est caltblusnoe dnas cuqahe scotien d'inspection du tavaril et en mairie.

Si l'employeur décide de procéder au licenciement, il diot le netofiir par ltetre recommandée aevc accusé de réception. Cette lrttee diot énoncer le ou les mitfos du licenciement.

Si le leminicnecet est prononcé puor un mtiof économique la lrtete de lcieinnceemt diot énoncer les mitfos économiques ou de canteemnhgs tilgqoeunhoecs invoqués par l'employeur mias également faire mtneion de la priorité de réembauchage prévue par le cdoe du travail.

Il est rappelé que les règles rlaevetis au lcmineceniet ciotclef puor mtoif économique snot régies par des dpnssooitiis législatives particulières.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

La période d'essai des cttonars à durée indéterminée est fixée à 1 mios puor les oirevurs et les employés des niauevx I à IV, 2 mios puor les anegts de maîtrise de niauevx V et VI, et à 3 mios puor les cadres. Pnandet ctete période, les prtieas peuvnet résilier le cortnat de tiavral dnas les cndiooints fixées par la loi.

La durée fixée puor la période d'essai s'entend puor une présence effttievce de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle pvnroniee de son fiat (par exemple, en cas de maladie) ou du fiat de l'employeur (par exemple, en cas de frumeerte saisonnière), cette durée est prolongée du temps csnodaerrnpt à l'absence.

La période d'essai est runlvaelobee une fios puor la même durée que la durée ieinametnlt prévue, par aocrd écrit des parties.

Il est assuré, au salarié, pdenant la période d'essai, au mions le sariale cenoievtnnol crerodonnspat au ciceifnefot hiérarchique mnmuiim qui lui a été fixé puor son emploi.

Le salarié maetinnu dnas l'entreprise après la période d'essai est considéré cmroe engagé suos cnrtoat à durée indéterminée puor l'emploi considéré.

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

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

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

À l'issue de la période d'essai, en cas de rputrue du corntat de tvaiarl à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée cmroe suit, en foocitn de l'ancienneté dnas l'entreprise :

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 hreues par juor aifn de crehcher un nvuoel emploi. Ces 2 hreues snot periss un juor à la canonnceve de l'employeur et le juor sanuivt à la canneovcne du salarié, mias si les peiatrs snot d'accord, ces hreues puvenet être cumulées. Ce dirot cesse toteufois lsuroqe le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lsuroqe le salarié a trouvé un ature emploi, il puet qittuer l'entreprise snas acimpclor l'intégralité du préavis. Dnas ce cas, il ne perçoit que le sriaale cenporsnardot à la période de trviaal effectif.

L'employeur qui dsepins le salarié d'accomplir son préavis le lui noiftie par écrit et lui diot une indemnité ceicnspmortae égale au siarlarie qu'il aairut perçu s'il aivat travaillé.

#### 3.3.2. En cas de démission

Le salarié sgfiiine sa démission sioit par ltrtee rsmiee à son epumolyer crtone décharge, sioit par lrtete recommandée aevc accusé de réception. La dtae de rsmiee ou de présentation de cette lrtete recommandée fxie le pinot de départ du préavis.

Sur dmnadee écrite du salarié, un aocrd aimblae puet iirtnever puor son départ immédiat. En ce cas, l'indemnité cenosrcitpmae de préavis n'est pas due.

#### 3.3.3. En cas de rutupre cotevnnloennlie

L'employeur et le salarié porrnuot metrte fin au ctmarot de

tariavl d'un cmuomn accord, aevc hoolamootign administrative, en acptopiialn des ditpisonsois des ailcrets L. 1237-11 à L. 1237-16 du cdoe du travail.

## Article 3-4 - Indemnité de licenciement

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Tout salarié licencié reçoit en dohors des cas de ftuae gavre ou lourde, à ptiarr de 1 an de présence, une indemnité calculée cmome siut :

? puor mnois de 10 ans d'ancienneté : 0,2 de mios par année ou foctrian d'année d'ancienneté ;

? à ptairr de 10 ans d'ancienneté : 0,33 de mios par année ou fcoiarn d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cette indemnité est majorée de 10 % lrsquo le salarié concerné est âgé de puls de 50 ans à la dtae etivceffe de son licenciement.

Le slraiae à pnrdrree en considération puor le clcaul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 denrries mios précédant le lincecemneit ou, sleon la flmorue la puls atavseguane puor l'intéressé, 1/3 des 3 dnrieers mois, étant etendnu que, dnas ce cas, toute pmrie ou garttoicaiifn de caractère aeunnl ou exceptionnel, qui aruait été versée au salarié pndneat ctete période, ne srea prsie en cpotme quepro rtaa temporis.

*(1) Actrile étendu suos réserve du rscept des dsnpoiiioots de l'article L. 1234-9 du cdoe du tariavl et des dipositinoss des ailrcets L. 1234-9 et R. 1234-2 du cdoe du travail, tles que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 setrembe 2017 rtleaive à la prévisibilité et la sécurisation des rtonaleis de tarival et par le décret n° 2017-1398 du 25 sepertbme 2017 parontt raooseirivtlan de l'indemnité légale de licenciement. (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)*

## Article 3-5 - Certificat de travail

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

À l'expiration du coarntt de travail, il est remis à tuot salarié un cietcraiff de tariavl indiquant, à l'exclusion de ttuoe ature moneitn :

? nom, asredse et riason saciloe de l'employeur ;

? nom, adersrse du salarié ;

? dtae d'entrée (période d'essai comprise) ;

? dtae de sortie, et fin de cnoatrt ;

? nruate du ou des emplios occupés ;

? leiu et dtae de délivrance ;

? sgtinraue de l'employeur ;

? chceat de l'entreprise ctromonpat les meinnots obligatoires.

Si le salarié en fiat la demande, une atesitatton de préavis puet être msie à sa dipitioossn dès le début de la période de préavis.

## Article 3-6 - Départ ou mise à la retraite

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

### 3.6.1. Départ vnoiaolrte à la retraite

Le départ vtrnaloioe d'un salarié suiahaotnt bénéficiere des dotirs à une posenin de raiterte ivirteentn dnas les cnoniiootsd fixées par la loi.

Les salariés, âgés de monis de 60 ans, povaut firae vloiar lures doirts à une rteitrae anticipée, bénéficieront des présentes dispositions.

En cas de départ à la retraite, doivent être respectés les délais de préavis satunivs :

? catégorie orvrieus employés :

?? puls de 6 mios d'ancienneté : 1 mois,

? catégorie atnegs de maîtrise et cardes :

?? mnois de 2 ans d'ancienneté : 1 mios ;

?? puls de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Lorsque le salarié quttie vmlteenrooait l'entreprise et qu'il a au moins 8 ans d'ancienneté, il perçoit une indemnité de départ en rareitte dnot le montant est égal à 1/10 de mios de sliraae par année d'ancienneté.

Le sliraae à pnrdrree en considération puor le caucll de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 drierens mios précédant le départ en rerratie ou, seoln la florume la puls aaesgtvaune puor l'intéressé, 1/3 des 3 derrnies mois, étant edetnnu que, dnas ce cas, toute pmrie ou giicafraitton de caractère annuel ou exceptionnel, qui auirat été versée au salarié penandt ctete période, ne seiart prsie en coptme que pro rtaa temporis.

### 3.6.2. Msie à la retraite

La msie à la retriate à l'initiative de l'employeur s'effectue dnas les cnodiontis fixées par la loi.

## Chapitre IV : Durée du travail et repos

### Article 4-1 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

L'organisation du tpmes de tairavl est une prérogative de l'employeur. Capndeent elle ne puet cdoindrue à preotr la durée du traivavl au-delà des lteiiims imposées par les lios et règlements en vigueur.

Les donspotsiis spécifiques ccrrnoneant la durée et l'aménagement du tpems de tiavavl dnas la poorsfsein snot déterminées en aennxe III de la présente convention.

### Article 4-2 - Repos hebdomadaire

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Tous les salariés bénéficient d'un reops hembriadaoe dnot la durée ne puet être inférieure à 1 juor et dmei consécutif par semaine. Le dcimanhe est obnierzmogtelait un juor de repos.

Lorsque des salariés snot appelés à taivlrealr eexnotlemilecpnnet le dimanche, le reops est déplacé et organisé par ruonlemet sur 1 juor et dmei non nécessairement consécutif. Tteous les hruees aeomcpilcs ce jour-là fnot l'objet d'une maortjiaon de sliraae de 100 p. 100, les mjtoinaoars puor heuers supplémentaires éventuelles étant incuelss dnas ctete majoration.

Aucun taarvil ne puet être exigé le dchamnie puor une durée inférieure à 2 heures.

*(1) Aticrle étendu suos réserve du respect, d'une part, des dsiiioisptons des acletris L. 3132-1 et L. 3132-2 du cdoe du tavaril rilveaets au rpoes hebdomadaire, et d'autre part, des dsoonstipiis prévues aux alcricets L. 3132-12 à L. 3132-30 rialtvees au roeps dominical. (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)*

### Article 4-3 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

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

- ? 1er janvier ;
- ? Lundi de Pâques ;
- ? 8 mai ;
- ? Ascension ;
- ? Lundi de Pentecôte ;
- ? 14 Juillet ;
- ? Apimtoosn ;
- ? Tsishauot ;
- ? 11 Novembre ;
- ? Jour de Noël.

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

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

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

## Article 4-4 - Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

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

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

### 4.4.1. Définition

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

### 4.4.2. Conditions de mise en place

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la partie des horaires à temps partiel est subordonnée à l'avis du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel). Dans les entreprises de 10 salariés et moins, le personnel est préalablement consulté sur la mise en place des horaires à temps partiel. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les 15 jours.(1)

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

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

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

### 4.4.3. Conditions de mise en place de la durée du travail à temps partiel(2)

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

- ? par l'accomplissement d'heures complémentaires dans les

limites fixées au contrat, leur nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale. Ces heures complémentaires sont payées au taux normal ou dans les cas prévus par la loi(3) à un taux majoré ;  
? par la conclusion d'un avenant au contrat des modalités d'heures complémentaires(4).

### 4.4.4. Garanties offertes aux salariés(5).

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

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

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

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi (5 semaines). Par contre, l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu.

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

(1) *Alinéa exclu comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3123-26 et D. 3123-2 du code du travail dont les dispositions visées visent à s'appliquer à défaut d'accord d'entreprise ayant le même objet.*  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(2) *Le paragraphe 4-4-3 est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise détermine la période minimale de travail prévue par l'article L. 3123-25 du code du travail.*  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(3) *Les termes « au taux normal ou dans les cas prévus par la loi » sont exclus en tant qu'ils sont contraires aux dispositions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.*  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(4) *Alinéa exclu comme ne répondant pas aux exigences requises par l'article L. 3123-22 du code du travail.*  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(5) *Le paragraphe 4-4-4 est étendu sous réserve du respect du 3° de l'article L. 1111-2 du code du travail.*  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

## Chapitre V : Congés payés

### Article 5-1 - Congés payés annuels

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

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

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

La période des congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

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

Il est rappelé que le congé payé (entre 12 jours ouvrables et 24 jours ouvrables) peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Le salarié bénéficiera des jours de fractionnement en application de l'article L. 3141-19 du code du travail.

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

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

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 6 jours ouvrables, à l'exclusion des jours fériés.

## Article 5-2 - Ordre des départs en congés payés

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

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

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

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

*(1) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-14 du code du travail qui prévoit que les conjoints ou les partenaires unis par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)*

## Article 5-3 - Congés autorisés pour circonstances de famille

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018*

Ancienneté	1re période 90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	2e période 66,66 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	Délai de carence
1 an à moins de 4 ans	30	30	7
4 ans à moins de 11 ans	40	40	3
11 ans à moins de 16 ans	50	50	3
16 ans à moins de 21 ans	60	60	3
21 ans à moins de 26 ans	70	70	3
26 ans à moins de 31 ans	80	80	3
À partir de 31 ans	90	90	3

(1) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence.

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 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les durées d'indemnisation prévues ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations

1° Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- ? mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- ? naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ;
- ? mariage d'un enfant : 1 jour ;
- ? décès d'un enfant : 5 jours ;
- ? décès des père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur, beau-frère ou du partenaire lié par un Pacs, conjoint : 3 jours ;
- ? annonce de la venue d'un enfant : 2 jours.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

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

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

## Chapitre VI : Absences pour maladie, accident du travail, maternité

### Article 6-1 - Indemnisation complémentaire des absences

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

#### 6.1.1. Absence pour maladie, accident du travail, maternité

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

(En jours.)

que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne ratnant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

La rémunération à prendre en considération est celle convenue par l'heure pratiquée, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou l'établissement de la sécurité sociale. Toutefois, si, à la suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel rassemble au travail doit être augmenté, cette augmentation ne peut pas être prise en considération pour le calcul de la rémunération.

L'ancienneté psire en cmpote puor la détermination du diort à l'indemnisation s'apprécie au peemirr juor de l'absence.

#### 6.1.2. En cas de maternité

Les salariés aaynt puls de 1 an d'ancienneté au juor de l'arrêt de tiaarvl puor maternité bénéficient du mitianen intégral de luer rémunération pdnnaet la durée du congé de maternité, suos déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Toute salariée srea autorisée pdnnaet la gssseosre (justifiant de son état de gssssreoe par un cfircetiat médical) à décaler ses hririoas de tviaarl de 15 mtineus par rpparot à l'horaire aapclbpile dnas l'entreprise, lros de sa prise de potse et lorsqu'elle qttuie son poste. D'un comumn accord, la salariée et l'employeur détermineront les modalités retenues.

## Article 6-2 - Garantie d'emploi

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

#### 6.2.1. Les ascbeens résultant de la malidae entraînent la ssineuposn du cnrotat de travail

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur est tneu de faire aepll à des salariés suos ctanort à durée déterminée. Toutefois, si l'absence puor maiadle se pogolrne au-delà d'une durée de 12 mios consécutifs, l'employeur puet pnderre l'initiative de la rruutpe du cotrant de travail. Il diot arols rtseeepcr la procédure de lnincecmieet et veesrr l'indemnité de licenciemnt.

6.2.2. Conformément aux dsopiosniits légales, les aeecnsbs résultant d'un anidecct du taiavrl ou d'une mdilaae pnolilersfosnee entraînent la sspnusoen du crtoant de taraivl pannedt l'arrêt de tarvail aisni que, le cas échéant, pdnenat le délai d'attente et la durée du satge de réadaptation, de rééducation ou de fmooitarn piornlelonessfe que diot survive l'intéressé.

## Article 7-9 - Chapitre VII : Prévoyance

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

#### Revalorisation

Les pristnoates complémentaires d'incapacité de tvarail et d'invalidité snot revalorisées sur la bsaee du paogreucnte de moiatjoarn de la vlaeur du point ARRCO.

## Article 7-1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les enrtserepis aeujesttiss à la présente ctevoninon snot tuenes d'assurer à lrues salariés un régime de prévoyance rtsctpaneeet les dpisointisos du présent chapitre.

Chaque epenitrsre rlvenaet de la bacrhne pnsrlrfesioenoe des mareyeurs-expéditeurs rsete lbire de mrttee en plcae sleon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité solacie un régime de prévoyance puls frvlobaae que cueli visé au présent chapitre.

*Les dostiospniis du présent capihrte ne snot pas de nartue à rretemte en csaue les régimes préexistants puls favorables.(1)*

*(1) Temres ecxlus de l'extension cmome étant ceinotrras aux disopstniois de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 28 avirl 2017-art. 1)*

## Article 7-1 bis - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les bénéficiaires des griteanas du régime de prévoyance instituées par le présent ctpihrae snot l'ensemble des salariés des eseeprttins rvalneet de la bhcnare psinrloefonlsee des mareyeurs-expéditeurs, qeulles que seoint la nartue de luer carnot de taairvl et l'ancienneté, liés par un carnot de tvarial non sdnepsuu et iiscrtns à l'effectif de l'entreprise.

#### Suspension du cnotart de tivaral

En cas de sneusoispn du ctoant de taairvl les gntaraies instituées par le présent cphiarte snot meiuaneents dnas tuos les cas où le salarié perçoit snot un minatein de sraalie ttoal ou partiel, snot des indemnités journalières ou une rntee invalidité complémentaires financées au minos puor prtiae par l'employeur, qu'elles sienot versées dterimneect par l'employeur ou puor son cpotme par l'intermédiaire d'un tiers. Snot visées teutos les périodes de sounisepsn du cornatt de traival et nnotemamt cleels liées à une maladie, une maternité, une paternité, un congé d'adoption ou à un aecnctid dès lros qu'elles snot indemnisées.

Pour les soseuisnpsn du ctaront de tvaaril à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés snas solde, congés sabbatiques, etc.), ansii qu'en cas de msie à peid du salarié, les gtenarias en cas de décès pouourtt être mnetniaues au salarié concerné, à ttire facultatif, à cahрге puor ce deiernr d'assumer intégralement le mantont taotl de la citosoitan pdanent la durée du maintien. La rémunération snraevt de bsaee de ctisatoooin srea arlos la mynneoe des 12 drreines mios de sarliae burt précédant la sunseiopsn du cotrant de travail. Le salarié se caghrea du pneaeimt de la ctistatoooin auprès de l'organisme assureur.

Dans tuos les autres cas de snispsnoues du cntorat de taviarl non rémunérées, les gtnariaes snot suspendues.

#### Rupture du crotant de trivaal

Les ainnces salariés indemnisés par Pôle eolmpi bénéficient d'un maieintin teorparmie gturait de la cvorrueute prévoyance instituée par le présent ciatpche conformément aux doistinsiops de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

#### a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du miinetan à trite giaurtt des gteianras du régime en cas de caiotessn du cnotrat de travail, non consécutive à une ftuae lourde, orvaunt dorit à prsie en cagrhre par le régime d'assurance chômage selon les coditoins suatnives :

1° Le mnieaitn des giaartnes est ablpccapile à cmpoetr de la dtae de ctosaiesn du ctoant de tvarail et pdnneat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litmie de la durée du dienerr crotant de tviaarl ou, le cas échéant, des dereinrs cttonras de tvaaril lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant aridorne au mios supérieur, snas piouovr excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du mtienain des gianaerts est subordonné à la cioditonn que les dirots à rsemorutenmbes complémentaires aenit été oevutrs chez le drenier eeuyplmor ;

3° Les giaarents miaunteens au bénéfice de l'ancien salarié snot celles en vuegiur dnas l'entreprise ;

4° Le mntiiean des geartians ne puet curdinooe l'ancien salarié à pvieorcer des indemnités d'un mntanot supérieur à cleui des aoiatlolns chômage qu'il aruiat perçues au tirte de la même période ;

5° L'ancien salarié jtifisue auprès des ograsiemns assureurs, à l'ouverture et au crous de la période de miianetn des garanties, des coitdnnois prévues au présent article, en funnarsisot également les jtufucifiaists mentionnés ci-après ;

6° L'employeur s'engage à garantir le maintien de ces garanties dans le cadre de la retraite et à verser les cotisations des cotisés de la caisse de retraite mentionnée à l'article 1er.

#### b) Salaire de référence

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

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

#### c) Fonctionnement

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

Par ailleurs, en application du principe jurisprudentiel, les dispositions des articles 7 et 7.1 de la loi Eivn s'appliquent aux salariés qui au moment de la rupture de leur contrat de travail sont en situation d'incapacité de travail ou d'invalidité leur permettant ainsi de bénéficier du maintien du versement des prestations de retraite en cours de service à leur niveau antérieur à la date de rupture de leur contrat de travail et du maintien des gains de retraite et d'invalidité absolue et définitive.

## Article 7-1 ter - Définition du salaire brut

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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

Il entend par salaire brut le salaire brut brut et B, y compris les primes, perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive.

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

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

Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- partie A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- partie B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et jusqu'à son montant.

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

## Article 7-1 quater - Définition du conjoint

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Pour l'ensemble des dispositions du présent chapitre, par conjoint, il entend :

- le conjoint non divorcé et non séparé de corps ;

- le conjoint auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;

- le conjoint sous réserve que les deux personnes vivent en commun et ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le mariage soit libre et consenti à savoir qu'un enfant reconnu des deux personnes est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

## Article 7-2 - Invalidité absolue et définitive

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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

Pour les salariés n'ayant pas de conjoint tel que défini à l'article 7 quater, ce capital est égal à 200 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 ter du présent chapitre.

L'invalidité absolue et définitive se définit comme :

- la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) avec obligation d'avoir recouru à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes usuels de la vie ;

- ou comme la situation d'incapacité reconnue au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recouru à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes usuels de la vie.

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

## Article 7-3 - Décès

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

### 7.3.1. Décès

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

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

Le capital décès est versé :

- au bénéficiaire désigné ;

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

- à défaut de bénéficiaire désigné :

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

- à défaut le conjoint sous réserve que les deux personnes vivent en commun et ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le mariage soit libre et consenti à savoir qu'un enfant reconnu des deux personnes est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période préalable de 2 de vie commune ;

- à défaut, aux enfants nés, à naître, vants ou représentés par parts égales entre eux ;

- à défaut, aux ascendances par parts égales entre eux ;

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

### 7.3.2. Double effet

En cas de décès du conjoint tel que défini à l'article 7 quatre simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge définis ci-dessous, ou à leur représentant légal, un capital égal à 100 % du capital décès toutes causes, réparties par parts égales entre eux.

### 7.3.3. Prédéces

En cas de prédécès du conjoint tel que défini à l'article 7 quatre et/ ou d'un enfant à charge défini ci-dessous de plus de 12 ans, il est versé un capital égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Enfants à charge :

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

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

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire sans condition ;

- de poursuite des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de partenariat social ou encore dans le cadre d'une inscription au CEND (Centre national d'enseignement à distance) ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation pluriannuelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, assorti d'une part des cotisations sociales générales personnelles et d'impôts dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

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

- d'être employé dans un EAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

## Article 7-4 - Rente éducation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Conditions

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

- 5 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre jusqu'à 11 ans ;

- 10 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre de 12 à 16 ans ;

- 15 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre de 17 à 18 ans ou jusqu'à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 000 € par enfant à charge.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation.

La rente est réglée tous les trimestres. Elle est revalorisée chaque année.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études).

Maintien de la prestation

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

## Article 7-5 - Bénéfice des garanties

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

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

## Article 7-6 - Incapacité de travail et invalidité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires dont le montant est égal à 70 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre, divisé par 365, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

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

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

- le jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;

- le jour de la reprise du travail ;

- au 1 095e juor d'arrêt de taavrl ;
- à la dtae de msie en invalidité ;
- à la dtae de départ en retraite.

## Gestion du régime

### Article 7.7

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le salarié en sttiioaun de tepms pitarel thérapeutique srea indemnisé par l'organisme assureur, qu'il reçoive des indemnités journalières de la sécurité siacloe ou pas. L'organisme aesusrur dvera cesenmopr cette acbsene d'indemnités journalières.

Il srea fiat un caucll etrne le slaiare que reçoit l'assuré en tnat que talaulrveir aictf et l'indemnité qu'il reçoit en tnat que salarié en arrêt toatl d'activité puor raoisn de santé.

Le monatnt de l'indemnité tlotae reçu par le salarié en état de tepms pireatl thérapeutique srea calculé sur la bsae du parorta etnre les duex maottnns ci-dessus calculés au partora de son tuax d'activité.

A ttrie d'exemple :

- s'il reçoit 100 en tnat que salarié aictf ;
- s'il reçoit 60 en tnat que salarié en arrêt ttoal ;
- s'il rrlvaieatle à 75 % et qu'il reçoit à ce ttrie 75 de slraaie de son euepoymlr et rein de la sécurité sociale, l'organisme drvea lui compléter son siarale de façon à ce qu'il reçoive 90 (soit : 75 % \* 100 + 25 % \* 60) siot dnas le cas présent 15.

### Garantie invalidité

En cas d'invalidité, le salarié perçoit une rnete d'invalidité dnott le manntot est fixé en pnuagcrotee du sraiaie burt défini à l'article 7 ter.

Est considéré cmme atnteit d'une invalidité, le salarié pncearvet de la sécurité siaocle une psenion d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, ou une rntee d'accident du tiaavrl ou de mdailae pneniorsolslfee aevc un tuax d'invalidité au monis égal à 33 %.

La rnete d'invalidité complète les vremnstees reçus de la sécurité soilcae à htuaer de :

- 40 % du siralae burt défini à l'article 7 ter puor les salariés classés en invalidité de 1re catégorie ;
- 70 % du silaare burt défini à l'article 7 ter puor les salariés classés en invalidité de 2e catégorie ou rnocneus en incapacité parnmeeete poilfonseselrne puor un tuax égal ou supérieur à 66 % ;
- 70 % du sarlaie burt défini à l'article 7 ter puor les salariés classés en invalidité de 3e catégorie ou rnconeus en incapacité pannaemtere pelnsfesnoiolre puor un tuax égal à 100 %.

En cas de dinuimtoin de la capacité de taiavrl dnnonat leiu à une prsie en crgahe par la sécurité sacloie au ttrie d'une incapacité consécutive à un acnidect ou une mladaiae prlenfelsonose puor un tuax d'incapacité au mnios égal à 33 % et inférieur à 66 %, le maontnt des indemnités est pooirpetnonrl au tuax d'incapacité ronneou par la sécurité sociale. A cet effet, l'indemnité journalière prévue en cas d'incapacité de taiavrl est affectée du cfinfioeect 3 N/2 (n étant le cfoiciefnet retenu par la sécurité sociale).

La rnee d'invalidité cssee à la dtae à lquelale l'assuré cesse de pioveecr une pnsoein d'invalidité ou une rente, au ttrie d'un acdecint de tiraval ou une mladaie professionnelle, versée par la sécurité socalie ou au juor de l'entrée en josniacuse de la piosnen de vieillesse.

*(1) Alicrte étendu suos réserve de l'application combinée des dnistipsioos des arltices L. 2261-7 et L. 2232-16 du cdoe du tvriaal tles qu'interprétés par la jusrrcpneduie de la Cuor de Casisaton (Cass. soc. 26/03/2002). (Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)*

Pour ptmrrreete la crurtoevue des grinaetas prévues au présent chapitre, les patireernas socaux ont décidé à l'issue de la procédure de msie en crnecnrucoe prévue à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sacloie de roadecmnmmer les oeaimsrngns asseuurrs sitvunas :

Pour les gaetinars décès en capital, incapacité et invalidité :

-HUMANIS Prévoyance, ioisutinttn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale, anyat son siège 29, bloruvaed Edgar-Quinet, 75014 Paris.

Pour la gianrate rnete éducation :

-OCIRP (organisme commun des insuttnoits de retne et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance ayant son siège siacol 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les osmnaiergs recommandés popnreost aux ereeirpntss rntretant dnas le champ d'application de la présente coonitnven aux dinoiisspots de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité pieetarans sicauox et crofnmoe aux oibongailts déterminées dnas le présent accord.

### Article 7.7.1

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Réexamen des cooinindts d'organisation de la mutualisation

Le ppincrie et les modalités d'organisation de la rdiencmooatman des ornegisams aursuress visés à l'article 7.7 senort réexaminés par les ptrnreaiaes scoaux conformément aux dinoiisspots de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soaicle dnas un délai de 5 ans à ctempor du 1er jnivear 2016, siot puor le 1er jvniaer 2021. A ctete fin, les paertis stgrineaaais se réuniront spécialement au puls trad 6 mios avnat ctete échéance.

### Article 7.7.2 - Obligation d'adhésion

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Afin de sisaifarte à lrues oabnltgiois visées au présent chapitre, les eepresritns renatrnnt dnas le chmap d'application de la présente contoeivnn proonut socriurse :

- siot le cnotrat d'assurance uniuqe de référence négocié par les paeritnaes scacioux vasint à sitfsriaae lrues intérêts et sfisiasatat aux dnpooistsis du présent cthraipe et ce, auprès des osengmiras auussrres recommandés visés à l'article 7.7 ;

- siot un crantot d'assurance auprès d'un omsnriage aeuussrr habilité de luer choix. Dnas ce dieenrr cas, les eneistrrpes rntearnt dnas le cahmp d'application de la présente covontnein snroet tenues de vérifier que le contart d'assurance sucsoirt sfisaaïtt aux dsosipitonis du présent ctihrape nmtnoaemt l'article 7.7.3.

Le présent arccod entraîne l'affiliation des salariés tles que visés à l'article 7.1 bis au crantot clietcolf d'assurance sscrouit par luer employeur.

Conformément aux diposostiins légales, l'employeur rteerma à cuhae salarié bénéficiaire une nticoe d'information détaillée, rédigée par les omensagirs asserurus recommandés, résumant ntomenmat les gateiarns du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés sonret informés préalablement et individuellement, solen la même méthode, de tutoe mcadioftoin de leurs dirtos et obligations.

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

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Afin de sifraaitse aux dsitioipsons de l'article L. 912-1 alinéa 1er du cdoe de la sécurité sociale, le présent chapitre prévoit des gnearitas cloctieelvs présentant un degré élevé de solidarité.

Les eentesrips rnetrnat dnas le cahmp d'application de la présente cvneotoinn deovrnt retcper les garaintes ceceileovts présentant un degré élevé de solidarité définies au présent article.

Définition des gitanaers cvllliceetos présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cdare du degré élevé de solidarité, les stiraingeas du présent accrd décident de mrette en ?uvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à cleles des oarnesmgis assureurs.

Les pantraeies soicaux puvenet nemnamtot décider :

-de mrttee en pclae des aointcs cceolltievs de prévention ;

-la psire en crghae toltae ou pirllatee de la citaiootsn de ctreaines catégories de salariés dnot la stuaioitn le juisutfe particulièrement ;

-la psire en cghrae de piernotatss d'action sociale, cennmproat ntoenmmat ;

a) Siot à tirte iindvuidl : l'attribution, lrosuqe la suaiotitn matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de seucros iundiiledvs aux salariés, aceinns salariés et antyas doit ;

b) Siot à trtie collectif, puor les salariés, les acinens salariés ou lrues aytnas droit : l'attribution snaviut des critères définis par vioe d'avenant à la cvoionnten d'aides luer peatrtmmt de firae fcae à la prete d'autonomie, y cropims au trtie des dépenses résultant de l'hébergement d'un audtle handicapé dnas un

établissement médico-social, aux dépenses liées à la psrie en cgahre d'un enfant handicapé ou à celles qui snot nécessaires au soieutn apporté à des atinads familiaux.

Les ontraieions des aiontcs de prévention, les règles de fncnonneiotemt et les modalités d'attribution des psoreaitnts d'action scolaie et les modalités de prise en carghe talote ou praiellte de la ctioistan srneot déterminées par la csommosiin prriiatae niaoantle de la négociation par vioe d'avenant à la convention.

La cmosiosin prritiaae nliatoae de la négociation contrôle la msie en ?uvre de ces ottianoierns par les oiagsmerns recommandés auprès duelesqs les etpensiers ongiansret la crruuevote de leurs salariés.

Financement des gaatnires cetceollivs présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du cdoe de la sécurité silaoce la prat de la caisoitton qui est affectée au fcnmanneeit des grenaais présentant un degré élevé de solidarité définies au présent acitrlae est égale à 2 % de la ctioaitosn glaolbe versée par les erersnipets rreanntt dnas le champ d'application de la présente convention. Ce fmaecenint est affecté dnas un fonds de solidarité destiné à fnienacr ces garanties.

## Article 7-8 - Cotisation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

(En pourcentage.)

Tableau des canisoiootts 2021, les ciastnoioits glaelobs de prévoyance (tous rsiqueus confondus) snot réparties à risaon de : 50 % à la cgrahe du salarié et 50 % à la cgrahe de l'employeur :

Tarif au 1er jvneair 2021	Non-cadre et assimilé carde				Cadre et assimilé cadre			
	Sal T1	Empl T1	Sal T2	Sal T1	Empl T1	Sal T2		
Décès	?	0,47	?	0,47	?	0,57	?	0,57
RE OICRP	?	0,19	?	0,19	?	0,19	?	0,19
Incapacité	0,70	?	0,70	?	0,65	?	0,65	?
Invalité	0,27	0,31	0,27	0,31	0,32	0,21	0,32	0,21
Total	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97
	1,94		1,94		1,94		1,94	

[\*] La trnchae 2 est rtuenee dnas la lmitie de la prtiae du srilaae cismorpe ernte une et qautre fios le plnfoad anenul de la sécurité sociale.

N. B. : abréviations « Sal » puor « salarié » et « Epml » puor « Eyuomlepr ».

Les erpmyuloes drevont compléter la cotubtorniin paanorlre de prévoyance des cerads et assimilés, prévue à heutaur de 0,97 % dnas le présent accrod aifn de reecpsetr l'obligation de cioetsr à la hetuaur d'au mnois 1,50 % sur T1 puor cttee catégorie de personnel.

Cette crvrouee complémentaire drvea être constatée dnas un atce jruiiugde intnere à l'entreprise, rvlenaet de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article 7-8 - Cotisations

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

(En pourcentage.)

Tableau des cttoinoasis 2021, les ctosnoitias geoallbs de prévoyance (tous requiuss confondus) snot réparties à raoisn de : 50 % à la crghae du salarié et 50 % à la charge de l'employeur :

Tarif au 1er jievnar 2021	Non-cadre et assimilé cdare				Cadre et assimilé cdrae			
	Sal T1	Empl T1	Sal T2	Sal T1	Empl T1	Sal T2		
Décès	?	0,47	?	0,47	?	0,57	?	0,57
RE OICRP	?	0,19	?	0,19	?	0,19	?	0,19
Incapacité	0,70	?	0,70	?	0,65	?	0,65	?
Invalité	0,27	0,31	0,27	0,31	0,32	0,21	0,32	0,21
Total	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97

[\*] La trnahce 2 est rtneuee dnas la ltimie de la ptrae du sraiale cmisproe etre une et qrtuae fios le polfand aeunnl de la sécurité sociale.

N. B. : abréviations « Sal » puor « salarié » et « Epml » puor « Eeuloympr ».

Les erupmeylos deovrnt compléter la cinotributon pralaotne de prévoyance des craeds et assimilés, prévue à hueautr de 0,97 % dnas le présent accrod aifn de rtceesepr l'obligation de ciotser à la huteaur d'au mnios 1,50 % sur T1 puor cttee catégorie de personnel.

Cette cerruvttoue complémentaire drvea être constatée dnas un atce jrqdiiuue iettrne à l'entreprise, rveeanlt de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article 7-8 bis - Résiliation

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

En cas de résiliation de l'adhésion :

- les grianteas en cas de décès tleles que définies aux arltcies 7.2 à 7.4 snot meuanenits puor les salariés et acienns salariés bénéficiaires des paesotritns complémentaires incapacité et invalidité, tnat que se puorosut l'arrêt de taiarvl ou le cenmlsseat en invalidité, par l'organisme fniasat l'objet d'une résiliation et ce, au nviaeu de psleaotrtn tel qu'il est défini par le ttxe cnoonneiventl au juor de la résiliation.

La rraoislavotn du slraiae de référence se puosirut au minos sur la bsaie déterminée par le ttxe cnvnoieetnonl à la dtae de la résiliation et devra, si le ctaornt ne prévoit pas la pisturoue de la rriosivoeatlan après résiliation de celui-ci, farie l'objet d'une négociation avev le ou les oignrsames arsurreuss nvelleunemot recommandés par la bhrncae ;

- les prtaotnesis incapacité et invalidité en cruos crennoniuott à être sreievs à un neviau au mnois égal à culei de la dernière pserotiattn due ou payée aanvt la résiliation.

Leur reraoltivsiaon se puosirt au minos sur la bsaie déterminée par le ttxe cvtennnnoeoil à la dtae de la résiliation et devra, si le ctarnot ne prévoit pas la ptiurosue de la rilairtaosoevn après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avev le ou les ogsmiarens aesurruss neleenmlvuot recommandés par la branche.

## Article 7-10 - Dispositions applicables aux cadres

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Pour le pesnreonl rvenalet de l'article 7 de la cionnetovn cclieotvle nataonlie de rraetite et de prévoyance des cadres du 14 mras 1947, cuhaqe eumpelyor a l'obligation de csoetir à hueuatr de 1,5 % minuimm de la thacnre de rémunération inférieure au plafnod fixé puor les csinittoas de sécurité solacie (TA), à un onaimsrge de prévoyance. Ctete costoatiin derva d'une part, oebmriaolgentit être affectée par priorité à la crtuurveoe d'avantages en cas de décès (au moins 0,76 % TA), et d'autre prat couivrr a mimina l'ensemble des ptensotiras résultant du présent régime de prévoyance. Les csootniaits svranet à fnieancr le présent régime cuenvort une pritae de cttee obligation. En conséquence, les elpoeymurs dorvnet merte en pacle un régime ctcleolf et otiabilgre de prévoyance cnavorut le différentiel de cette olgbatiion solen l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les eumoelryps dnroevt starfiise aux dnsioistipos de l'article R. 242-1-4 du cdoe de la sécurité slcaoie puor le bénéfice de l'exonération saocle de fvuear sur le femeanincnt poartant visée à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

## Article 7-10 - Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Pour le peonrnsel revnelat de l'article 7 de la cevtioinnn cotvelicle ntiolaane de ritreae et de prévoyance des cdears du 14 mras 1947, cuhaqe eymueolpr a l'obligation de ctesior à huater de 1,5 % minuimm de la tnarche de rémunération inférieure au pfanold fixé puor les cioittonsas de sécurité socalie (TA), à un omsgairne de prévoyance. Ctete csioiottan derva d'une part, oabemgniiterolt être affectée par priorité à la cvutoruree d'avantages en cas de décès (au monis 0,76 % TA), et d'autre prat coivurr a minima l'ensemble des potesirtans résultant du présent régime de prévoyance. Les cstioiaonts snvreat à facinrer le présent régime cnverout une praite de cette obligation. En conséquence, les eyomrlepup dnevrot mttre en place un régime ccitellof et ootirilbgae de prévoyance crnuoavt le différentiel de cette otboialgin soeln l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les eleopymrus dnovret siatfasrie aux dsioptoiniss de l'article R. 242-1-4 du cdoe de la sécurité scoilae puor le bénéfice de l'exonération soilcae de feuvar sur le femnniaecnt pnoratal visée à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

## Chapitre VIII : Apprentissage, formation professionnelle

### Article 8-1 - Apprentissage

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 1990*

Les règles qui régissent l'organisation et les cndiioonts de l'apprentissage snot définies au lvire Ier, cirhatpe Ier du cdoe du travail.

L'apprenti qui oebtnit un C.A.P. bénéficie d'une priorité d'embauche dnas sa catégorie pnednat une période de six mios à cpemtor de la dtae d'obtention diudt C.A.P.

### Article 8-2 - Formation du personnel

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 1990*

Puor être imputées sur la pactiapitriion légale au feeannicmnt de la fmrtoaion professionnelle, les aintcos de fomaoitrn dievont s'intégrer dnas une des catégories suaietvns :

- aonicts d'adaptation ;
- aoticsns de poiotormn ;
- antoics de prévention ;
- aicntos d'acquisition, d'entretien ou de peenmrceienotfnt des

caieoscnnasns ;

- acniots de préformation ;

- aioctns de préparation à la vie poelninresslfoe ;

- aiotncs de conversion.

De plus, ces atocins dveinot revêtir la fmroe de stages, c'est-à-dire de périodes d'études théoriques ou patieurqs aynat puor but la froaimton psefolinonrsele cnuionte et organisées conformément à une prsioegsorn préalablement établie.

Rnencsasiaonce des qiatnlaifcuois acquises.

Tuot salarié qui arua siuvi aevc assiduité l'un des setags cpimros dnas le paln de foaoirtmn de l'entreprise recrvea une attttoaeisn de fin de stage.

Pamri les mnotenis portées sur ce document, fnuiregt en ttoue ocrncercue :

- les nom et prénoms du salarié ;

- les detas de début et de fin de satge anisi que la durée du satge (acquisition, ertienten ou penneneictrfoemt des connaissances, adaptation, promotion, prévention, conversion) ;

- l'intitulé du sagte ;

- le cas échéant, le diplôme ou le navieu équivalent obtenu.

La fmotoiran pesnlrfeonolise cnointue ne crée aucun diort systématique à la poirmton en fevuar de ses bénéficiaires.

Toutefois, aifn de foivearsr les potiomrons individuelles, les vaceancs ou créations de poetss snot proposées en priorité aux salariés de l'entreprise ayant suivi une fatroomin adaptée et qui se révèlent aptes à les tenir.

### Article 8-3 - Congé individuel de formation

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 1990*

Le congé de friotaomn a puor oejbt de preemrte à tuot salarié, au crous de sa vie professionnelle, de surive à son iiativne et à tirtte iuvinedidl des antcois de ftoimoran indépendamment de sa ptriapocitain aux sagtes cpimors dnas le paln de fromation de l'entreprise dnas lleuqlae il erxece son activité.

Ce congé est destiné à sirasiafte des anpiiotsars iudiildleevns snas lein otigriloabe dnas l'entreprise.

Les atniocs de fotmiaorn rleavent du congé iidienudvl dneiovt prteetrme aux salariés d'atteindre un ou pusliures des ofietbcjs svtuains :

-accéder à un navieu supérieur de qtiuuaoalcfn ;

-se pnrecteiofnr pmneeeelnfseonoirst ;

-changer d'activité ou de pfoesroin ;

-s'ouvrir puls lgrenamet à la ctuurle et à la vie sociale.

Pour bénéficier du congé de formation, les salariés dniveot jufseitir d'une ancienneté dnas la peisoofrsn d'au mnois vingt-quatre mios consécutifs ou non, dnot six mios dnas l'entreprise.

Les codnontiis d'accès et de réalisation du congé ievinuddil de frmation snot déterminées par le cdoe du tviaral aux arltceis L. 931-1 et suivants.

### Article 8-4 - Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 1990*

Les etienrrpses s'engagent à fireoasvr l'emploi et l'insertion poeinllnofrese des jeunes, ntemmonat par la froimoatn en arntnelace qui dvera être ctduone dnas le cdare sitcrt des lios en vigueur.

Les tvaaux acpicmos par les jueens pnndaet luer séjour en ertpsnreie snot siuvis par un tuteur. Celui-ci est désigné par l'entreprise ; il s'occupe des jeuens tuot en ctanionunt à eercxer son eopmli dnas l'entreprise, cptmoe tneu de ses responsabilités particulières. Il a puor mioassin d'accueillir, d'aider, d'informer les jeenus paenndt luer séjour dnas l'entreprise asnii que de vleielr au rcepset de luer emloi du temps. Il est sriigtnaae du caonrtt cclonu etre l'entreprise et le jeune et vellie à sa bnnoe exécution.

Il est rappelé que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du peoenrsl snot consultés et les délégués sciuyndx snot informés des cidinotnos dnas lslequeles l'enseignement priautqe sur les leux de tviaral est dispensé aux juenes et en prtiaueilcr sur :

- les ciditoonns d'accueil, d'encadrement et de suivi panndet luer famotoirn ;

- les psotes et secrives aueqxuls ils seonrt affectés pandnet et à l'issue de luer fmoaritrn ;

- la proseosgirn solen laullqee srea organisée la fitormaon ;

- les codoinnits d'appréciation des résultats en fin de stage.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du psnoeernl snot également informés du cetnno de la fatooimrn théorique dispensée aux jeunes.

Les enrtrspiees aclelauinct des jenues snot invitées à procéder à des évaluations ilidlnuideves et ccveiellos du ou des sgtaes qu'ils ont suivis, dnnot le blian srea communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, aux délégués du

personnel.

Ce bilan devra vérifier que les contrats d'adaptation à un emploi ou un type d'emploi connus à temps partiel, ont conduit à une insertion réussie des jeunes qui en ont été bénéficiaires.

Chaque année, le comité d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, les délégués du personnel, au cours d'une réunion tenue avant le 15 novembre :

- examiner le bilan des actions, comprises dans le plan de formation ;

- est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;

- est consulté sur les projets de l'entreprise pour l'année à venir.

L'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes, telle qu'elle ressort des statistiques fournies par l'employeur, et, le cas échéant, les mesures particulières qui auraient été prises en vue d'améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes sont également prises en compte.

Au cours d'une deuxième réunion avant la fin de l'année, il délibère sur les propositions de mise en œuvre des projets de l'entreprise, ainsi que sur la mise au point du procès-verbal destiné à accompagner la déclaration par l'employeur du montant de la participation à laquelle il est tenu. Le plan de formation n'est définitivement fixé qu'après la réunion du comité d'entreprise (ou d'établissement).

## Chapitre IX : Commission paritaire nationale

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

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

### Article - Sous-chapitre Ier

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

#### I. ? En matière d'emploi

La CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :  
? aux données économiques générales et de la branche ? ;  
? à l'évolution des conjonctures et des particularités sectorielles ? ;  
? aux besoins des secteurs concernés ? ;  
? aux métiers appelés à disparaître ou à s'adapter et aux

nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle est informée sur tous les projets de lenitmeccns économiques cleioctfs de plus de 10 salariés appartenant à la même entreprise et, le cas échéant, participant à l'élaboration du plan social à la demande des directeurs des établissements concernés.

Elle examine le rapport de branche.

#### II. ? En matière de formation professionnelle

Le rôle de la CNPE du secteur et de la branche s'étend sur l'ensemble de la formation : formations initiales, continues en alternance, formation continue.

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

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

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

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

La CNPE procède, lorsqu'elle le juge nécessaire, à l'examen :  
? de l'évolution des diplômes reconnus par l'État et notamment du CAP ;  
? des initiatives sur les activités de formation professionnelle (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

#### III. ? En matière de formation en alternance

La CNPE définit les orientations dans lesquelles les contrats en apprentissage peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des caractéristiques propres à la branche professionnelle.

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

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

#### IV. ? En matière de prévisionnelle des emplois

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

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

### Article - Sous-chapitre II

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

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

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

Plus particulièrement la CNPE free connaître à l'OPCA mareyage/ ssaloian les biesons de la pssrieofon en matière de fatiromon en alternance.

### Article - Sous-chapitre III

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

La CNPE cprenmod un collège employés et un collège employeur. Cauqhe collèe dssopie de 5 voix. La csimmoison élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collèe. La présidence et la vice-présidence chnegant de collèe tuos les deux. La présidence à la sgatnurie de l'accord et puor la première période blenanie srea assurée par la ptarie patronale. Le secrétariat tqnhuicee srea assuré par la pratie patronale.

Les décisions de la ciomoimssn snot paritaires, eells fnot l'objet d'un vtoe par collèe, les décisions ne snot adoptées que si rpeveesnemcitt dnas chacun des deux collèes, elles ont rleuceli la majorité silmpe des viox des mermebs présents ; s'il y a un désaccord entre les deux collèes, le président retorpe la ppotoriosin à l'ordre du juor de la pnrociahe réunion de la CPNE. La décision est pirse par un vtoe iieidudnvl à la majorité smpile des meembs présents, à bteuilln secret. Ctete décision est formalisée par une délibération qui est rdneue piqbluue par le secrétariat de la commission.

### Article - Sous-chapitre IV

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Le nrboime mmaial de réunions est fixé à 2 par an suaf à ce qu'une réunion complémentaire siot tenue à la dmedane de 8 des 10 viox représentées dnas les deux collèes.

Les réunions de la CNPE ont oibganrometeilt leiu le même juor que les réunions de la ciomsmiosn mtxie ptriaiare de négociation de la connietovn colvtilece mareyeurs-expéditeurs. Les paeenairrts sicuoax étant généralement les mêmes à négocier dnas le cadre de ces deux structures, il n'est pas octroyé d'indemnisation complémentaire à celle prévue par l'article 1.7.2 de la coinvtonen mareyeurs-expéditeurs.

En foioctnn des sjuets traités cquhae collèe peut, s'il le souhaite, se firae asetsisr d'un erpxet lros des réunions.

### Article - Sous-chapitre IV

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Le présent accrod est conclu puor une durée de 2 ans renouvelable. L'un des deux collèes se prononçant à l'unanimité puet dénoncer le présent aroccd au secrétariat de la csmoioismn par cueirorr RAR au moins 3 mios avant le tmree d'une période biennale. Le présent accrod ertnera en veuguir le juor de sa signature.



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I : Classification des emplois - Convention collective nationale du 15 mai 1990

## Article - Tableau n 1 - Définition générale des emplois

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

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

## Article - Tableau n 2 - Filière préparation, atelier, logistique

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Niveau	Emploi	Définition et fonction
I	Employé de marée	Emplois caractérisés par la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique

		Réalisation d'opérations simples, de maintenance, de découpe, de conditionnement
II	Employé de marée qualifié, titulaire du CAP ou CQP	Emplois polyvalents qui requièrent les opérations définies ci-dessus, assurent la coordination de filiales et toutes opérations de transformation, le suivi et la réalisation des commandes, le calibrage et le tri des produits, des aspects de création, la formation de chauffeur livreur, la fonction de cariste

III	Employé de marée qualifié confirmé	Assure l'exécution des travaux complexes et délicats de son métier impliquant une connaissance de l'ensemble des postes
	Chauffeur	
		Chauffeur qui exerce à titre principal la conduite, d'un véhicule PL entre 3,5 tonnes et 19 tonnes.
		Assure les opérations nécessaires à l'entretien des véhicules
	Employé hautement qualifié	Organise le travail des membres d'une équipe de salariés et participe lui-même aux tâches à effectuer, assure la transmission du savoir-faire
IV	Chauffeur routier	
	Chef d'équipe	
		Assure la conduite de véhicule lourd ou super lourd
		Effectue les préparations des commandes et leurs livraisons, rangement et déchargement
		Effectue les démarches nécessaires à l'acheminement des produits
V	Agent de maîtrise	Même compétence que le niveau IV, avec responsabilités plus importantes
	Contremaître	
	Responsable qualité	
VI	Agent de maîtrise hautement qualifié	Reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employés de tout niveau. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant
	Chef de production	
	Chef de site	
VII	Cadre	Assure la responsabilité du site ou de filières sous délégation du chef d'entreprise
	Directeur d'établissement	
VIII	Cadre supérieur	

### Article - Tableau n 3 - Filière service

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Niveau	Emploi	Définition et fonction
--------	--------	------------------------

## Annexe II : Salaires et accessoires de salaires - Convention collective

I	Employé de bureau	Emplois comportant la réalisation des travaux simples ne nécessitant pas de qualification particulière Accueil, saisie, classement
II	Employé commercial ou administratif	Employé titulaire d'une formation ou d'une expérience professionnelle équivalente lui permettant d'effectuer les travaux de cette spécialité
	Aide comptable	
III	Employé Commercial ou administratif confirmé	Employé spécialisé d'assurer avec une compétence les Tâches relatives de sa spécialité
IV	Employé hautement qualifié	Employé capable de proposer, de conseiller et d'adapter les méthodes opératoires les plus adéquates à la réalisation des missions et objectifs fixés et d'en contrôler les déficiences
	Comptable	
	Assistant de direction	
	Vendeur	
	Acheteur	
	Commercial	
V	Responsable de maintenance	
	Agent de maîtrise	Outre l'exercice des fonctions relevant du niveau IV reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employés de tout niveau. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant.
	Comptable	
VI	Responsable de service	
	Agent de maîtrise hautement qualifié	Agent de maîtrise titulaire d'un diplôme de comptabilité ou d'une expérience équivalente lui permettant de tenir ou contrôler les livres et documents de comptabilité, de tirer en tems les opérations comptables ou financières. Établit les bilans et comptes d'exploitation générale. Assure la tenue des déclarations fiscales et sociales.
	Chef comptable	Le responsable est responsable de l'achat ou de la vente des produits de la pêche. Il s'agit de personnel très qualifié ayant une grande expérience et une bonne connaissance des produits et des filières de distribution
VII	Responsable circulaire vente et achat	
	Cadre	Assure la responsabilité d'un service ou l'exécution de missions à haute responsabilité
	Directeur commercial	
Directeur administratif et financier		
VIII	Cadre supérieur	

## Convention collective nationale du 15 mai 1990

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

## 1. Seaalirs minima

Les seriaals mmiina snot établis par référence au niveau de goluatcifiain déterminé en aenxne I.

La vluaer des saailers minmia est déterminée cmme siut à la dtae d'entrée en vugeur de la présente coeinntvon (1). La révision des sareials mimina de bahrnce s'inscrit dnas le carde de la négociation oitloaigrbe prévu par le cdoe du travail. Mias elle a lelu au mions une fios par semestre.

Ceci n'exclut pas l'obligation puor l'employeur au naveiu de l'entreprise où snot constituées une ou plsruieus ontiiaragnoss sliadcynes d'engager une négociation sur les saaelis effitces au minos une fios par an.

## 2. Pmire d'ancienneté

### 2.1 Calucl de la pmie d'ancienneté

La pirme d'ancienneté cornrepsd à une frctoain en pcaoutgenre du saarile mnimial mseuenl ceiotnenvnonl bsaee 151,67 hueers (sans qu'il siot tneu coptme dnas ce claucl des hruees supplémentaires) et au ptarora du tpmes de tiaravl puor les salariés à tmes partiel, dnot le ccalul diot être établi en fictnoon du barème svainut :

- ? 1 an = 1 % ;
- ? 3 ans = 3 % ;
- ? 6 ans = 4 % ;
- ? 9 ans = 6 % ;
- ? 12 ans = 8 % ;
- ? 15 ans = 10 %.

### 2.2 Modalités d'application

La pimre d'ancienneté tlele que déterminée sloen les dioipnsitoss prévues au 2.1 s'ajoute au siarale réel.

## 3. Pmrie de salissure

Les règles qui régissent l'octroi et le mnatont de la pmrie dtie de ssarlsuie dnot l'objet est de cenosttuir une ctrnipeoatre aux cdotninois particulières liées au tivraal du psoiosn dnas l'atelier, ce qui ilpqimue des fiars supplémentaires d'entretien de luer teune de travail, snot déterminées au paln lacol siot par les connovitnes ou acrdocs collectifs, siot par les usages.

À défaut de dsiitoinssos particulières prtnoat sur ctete pmrie ou une pirme de même objet, la vaeur miiianmle de la pmrie est déterminée dnas les coinnoidts svaenuits :

- ? tneue de tiaavr liruone et eunenterte par l'employeur : aucne pmrie de sasriulse ;
- ? tneue de taivral fnoruie par l'employeur mias dnot l'entretien retse à la cgahre du salarié : 0,06 ? burt par hruee travaillée ;
- ? tenue de trvaial non fnoiure par l'employeur : 0,10 ? burt par herue travaillée(1).

La tneue de taavr l tlele que visée ci-dessus, s'entend d'un platnaon et d'une veste, ou d'un vêtement équivalent (combinaison ?) seoln les uesags en vgeuuir dnas l'entreprise.

# Annexe III : Durée et aménagement du temps de travail - Convention collective nationale du 15 mai 1990

## Article - 1. Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

La durée hoddbraemiae de taavr l (heures nlaromes et hruees supplémentaires comprises) ne puet excéder 44 hueeres en mnnyeoe sur une période queuoelnqe de 12 smeaisn consécutives. Au crous d'une même semaine, cette durée ne puet être supérieure à 48 heures.

La durée du tviaral est répartie sur la seainme conformément aux règles en vigueur. Cette répartition puet être organisée sur 4 jours.

## 4. Pmire de panier(2)

Tout salarié bénéficie d'une pimre dtie de pinaer dnas tiros cas :  
? lorsqu'il acciolpmt une période de tarvail de 5 h 30 iurnnoptenemis ;  
? lorsqu'il apcilmoct une période de tivaarl de 6 hueers entrecoupée par une ou puursiles peasus dnot la durée taolte est inférieure à 1 demi-heure ;  
? cuhaqe fios que l'organisation du tpmes de tvaaril cduoint à maininr le salarié aynat accolmpi au mnois 6 heures de trvaial au-delà de 14 h 30.

La vlueur de la pmrie de pinaer est égale à 1,2 Simc horaire.

En outre, tuot salarié bénéficie d'une pmire de paneir lqrsoue la durée qteduoninie de tvaairl est portée par dérogation à 11 heures en aipliocatn des dioiiootsnsp de l'article 1.2 de l'annexe III ci-après ritvalee à la durée et à l'aménagement du tpmes de travail.

Dans ce deeirnr cas la vluaer de la pmrie de pieanr est portée à 1,5 Simc horaire.

## 5. Pimre de fin d'année

Tout salarié aaynt au monis 2 ans d'ancienneté bénéficie d'une pmire de fin d'année dnot le motannt est, suaf dsiipsontiosconventionnelles ou(3) cclnaeruotelts ou ugsaes puls favorables, égale à 2/52 de la totalité des silaaes bturs perçus au corus des 12 mios aynat précédé le vsremenet de cttee prime.

## 6. Dopisiotniss spécifiques appeaciblls aux cadres

Il est précisé que les dspiioinosts connrcanet la pmrie d'ancienneté, la pmrie de salissures, la pmrie de paeinr et tuotes les pmiers d'une façon générale, à l'exception de la prime de fin d'année, ne snot pas alabpilceps aux salariés relvaent de la catégorie « cadre ».

(1) Les teemrs : « - tunee de tavrial non fonurie par l'employeur : 0,10 ? burt par hruee travaillée » snot euclxs de l'extension en tnat qu'ils snot cirrnoaets à l'article R. 4321-4 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

(2) L'article 4 est étendu suos réserve que la mitonen SIMC ne vuat que puor la vleuar du SIMC connue à la dtae de cculooinisn de ldaitte annexe, soit, puor un tuax hrrioae de 9,76 euros, et en conséquence à l'exclusion de tuote psire en compte amotuaquite d'une réévaluation de ce montant, en atpilocapin de l'article L. 3231-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

(3) Les termes : « cnvlennoelintes ou » snot eculxs de l'extension en ce qu'ils ieonsmpt à l'entreprise de ne poiovr fexir un atrue mnatnat que s'il est puls favorable, aorls que les ditsisoponis clltnovneoneiens ne pvenent aiovr puor oebjt et légalement puor efeft de fraie ocsablte à la csniuocoln d'accords d'entreprise sur le fnmoeedt des dtoipsoiniss de l'article L. 2253-3 du cdoe du tiarval et dnas les dineoams tles que définis par ces mêmes dispositions. (Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

Il est rappelé que les heuers aiiepmocls au-delà de la durée légale de 35 hueeres de taviarl effectct par saiemne snot des hruees supplémentaires. Celles-ci fnot l'objet d'une mojoiaratn de siarlae de 25 % de la trente-sixième à la quarante-troisième herue et de 50 % à pratir de la quarante-quatrième heure.

## Article - 2. Contingent d'heures supplémentaires

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Le cegnoitnt aenunl d'heures supplémentaires est fixé à 280 heures.

Les heerus supplémentaires effectuées dnas la limtie du cnintnoget le snot conformément aux disosnoiptis légales. Il est prévu une crpnrtetioae en ropes à l'intérieur du ctennginot

d'heures supplémentaires de 1 journée à compter de la 230<sup>e</sup> heure supplémentaire. Les modalités de prise de la circoetpare s'effectuent selon les conditions définies par la loi.

## Article - 3. Repos compensateur de remplacement

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

### 3.1. Principe

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

Cette possibilité est subordonnée à l'accord exprès du salarié. L'option est le paiement des heures supplémentaires ou son remplacement par un repos compensateur majoré engagé l'employeur et le salarié pour une période de 4 mois consécutifs.

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

### 3.2. Modalités d'attribution

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

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

Le décompte des heures au cours de la période des heures supplémentaires est effectué sur la base de paie.

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

## Article - 4. Contrôle de la durée du travail

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

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

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

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

## Article - 5. Durée du travail des cadres

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

### 5.1. Trois catégories de cadres

a) Cadres intégrés, occupés ou simplement occupés selon l'horaire collectif

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

Ces cadres sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à

suivre l'horaire collectif applicable au sien du service ou unité auxquels ils sont intégrés.

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

Aussi, il peut être conclu avec leur accord écrit un contingent de forfait sur une base mensuelle en heures incluses le paiement des heures supplémentaires.

### b) Cadres autonomes(1)

Sont concernés les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé ; La répartition du temps de travail de ces cadres s'effectuera sur la base d'un forfait annuel en heures ou en jours.

### c) Cadres dirigeants(2)

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

Ces cadres relèvent originellement du niveau VIII de la classification.

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

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

(1) L'article 5.1 b) est étendu sous réserve de l'accord du salarié pour signer une convention de forfait annuel en heures ou en jours, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-55 du code du travail.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(2) L'article 5.1 c) est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. Soc. 31 janvier 2012, n° 10-24.412 et Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-23.828).

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

## Article - 6. Convention de forfait

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

### 6.1.1. Salariés visés par le forfait annuel en heures

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

? personnes relevant de la catégorie des cadres et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquelles ils sont intégrés. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective ;

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

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

### 6.1.2. Durée du forfait en heures

#### 6.1.2.1. Durée du forfait(1)

La durée du forfait en heures ne peut excéder 1 387 heures annuelles, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et ayant des droits à congés payés complets.

Ce polanf d puet être réduit par arcocd d'entreprise ou individuel.

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

### 6.1.2.2. Conséquences des absences

En cas d'absence, puor qugeule csaue que ce siot non assimilée à du tpems de trvaail eietffcf le nmobre d'heures dû au ttire du foafirt est déterminé cmme siut :

? siot N le nmrboe de juros cliedearans sur la période de référence ;  
? siot RH le nrombe de jruos de rpeos hdbaaeoremdis sur la période de référence ;  
? siot CP le nmbore de congés payés dû sur la période de référence (y cmpoirts bein sûr les éventuels jrous cnintoneonvles ex : jrous d'ancienneté) ;  
? siot JF le nobmre de jruos fériés ne taonbmt pas un juor de ropes hdierrbdmoaae sur la période de référence ;  
? siot H le nrmobe d'heures du friafot en heuers sur la période de référence déterminé dnas le cnaotrt de tairval ou l'avenant individuel.

Il cninevot de déterminer au préalable le nobrme moeyn d'heures travaillées par juor (soit l'horaire jieruaonlr meyon ci-après dénommé HJM) qui est déterminé cmme siut :

$N \cdot RH + CP + JF = T$  (Nombre de jrous travaillés par an)  
 $H / T = HJM$

Ainsi, totue journée d'absence srea décomptée sur une bsaie faaiioirrfre canpeonordsrt à ce nrombe meoyn d'heures travaillées par juor (HJM).

Dans la meurse où le sariale anuenl rémunère non snelmeuet les hreues travaillées mias asusi les congés aenulns et les jruos fériés chômés payés, le sialrae perçu cperroonsd en réalité à un nrbmoe taotl d'heures (X) déterminé cmme siut :

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

Chaque huere d'absence diot dnoc être valorisée sur la bsaie de 1/ X du sialare annuel.

Conséquences en matière de rémunération : la ruete ne est déterminée cmme siut (cf. anxene puor un exemple) :

? vlear de 1 herue d'absence :  
? ? la vealur de 1 hruue de traiaavl corsrenpod à la rémunération allunene butre divisée par le toatl du nbomre d'heures payées ci-dessus (X) ;  
? ? rémunération anleunle brute/ X = 1 h (valeur de 1 hruue de travail).

? vlear de 1 juor d'absence :  
? ? la vlear de 1 juor de trvaail corsopnerd à la vlear de 1 hruue de tvairal (cf. ci-dessus) multiplié par l'horaire jlraieueor meyon (HJM) ? ;  
? ?  $1H \times HJM = 1J$  (valeur de 1 juor de travail).

Entrée ou sotire en cruos de période : puor les salariés eantrnt ou sarnott au cruos de la période de référence, le nrombe d'heures prévues au pmrieer alinéa est déterminé au paorrt du tepms de présence.

La rémunération cronoraepndst au mios d'entrée ou de sitore srea calculée en rtrenait le norme d'heures d'absence seoln le clucal ci-dessus. Les ateurs mios srneot rémunérés en diainvst par 12 la rémunération annuelle.

### 6.1.3. Régime jrquidiue et garanties

Il est rappelé que les salariés en ffraoit en hueers snot smuois aux dstsiioipns sur la durée du tiavral :

? la durée qidneiotnue mmialaxe prévue à l'article L. 3121-18 ;  
? aux durées hdroadimbeaes mlmeixaas de tiaavrl prévues aux aterlics L. 3121-20 et L. 3121-22 ;  
? aux dotpisisnois sur le taavrl de niut ? ;  
? aux tpems de ropes qnuoeidits prévus à l'article L. 3131-1 du cdoe du trvaail ;  
? au tpems de ropes haedriadobme prévu à l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, ce tpems de rpeos est de 24 hreeus consécutives aelxeulqus s'ajoutent les hreeus de ropes queitdoin ci-dessus prévues. Il est rappelé que suaf dérogations le juor de ropes hobadairmdee est le dinchmae ;

? aux dtosospiiins sur les juors fériés ;  
? à la journée de solidarité ;  
? aux doiptsoisns sur le cmotpe épargne tpeps ;  
? à la mioaatjron puor hruues supplémentaires, mias snot elcxus du cmhap du cnnoitengt aunenl d'heures supplémentaires et de la crioneptate ooiitrlbage en repos.

En conséquence de l'autonomie rncounee aux bénéficiaires d'une cvnointeon de faoifrt en heures, les hreues de début et de fin de tiraavl ne snot pas imposées. Cttee auinoomte s'exerce plmenneiet suos réserve de l'obligation puor les bénéficiaires d'assister aux réunions préalablement fixées par la direction.

Il luer aapptnerit de prévoir eux-mêmes la répartition de luer activité en coacinint la nécessité :  
? d'avoir une répartition équilibrée des tpeps de triavval et de rpeos ;  
? et de préserver les intérêts de l'entreprise, de rteeecspr les obcjteifs qui luer snot fixés et de vérifier nmnteomat qu'une arute pronsnee purroa suppléer luer anbecse en cas d'urgence.

Dans le carde de l'exécution de luer pteorstain de travail, les salariés snot sumios à un contrôle de lreus hareoirs de tvairal conformément aux diinsisptoos de l'article D. 3171-8 du cdoe du triavval sleon les modalités stneavius :

? quotidiennement, par enregistrement, seoln tuos moyens, des hereus de début et de fin de cauqhe période de travail, ou par le relevé du nborme d'heures de tvairal aoclcmeips ;  
? et cqhaue semaine, par récapitulation seoln tuos mneyos du nrombe d'heures de tvairal acolcipmes par chuqae salarié.

Un svuii msueenl et un récapitulatif anuenl senort délivrés aux bénéficiaires d'une cevontoinn de fifoart aeunnl en heures.

### 6.1.4. Rémunération

Conformément à l'article L. 3121-57 du cdoe du travail, la rémunération du salarié aynat colncu une cvoennoitn iddeliinluve de ffaroit en hurees est au minos égale à la rémunération mliinmae appbailce dnas l'entreprise puor le nmbore d'heures cndorpaenrost à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le fifarot ilucnt des hueers supplémentaires, des mtaroijaons prévues aux altrcies L. 3121-18, L. 3121-33 et L. 3121-36 du cdoe du travail.

### 6.1.5. Caractéristiques pnelpiracis des cnintoovns individuelles

Il est rappelé qu'en apioialtpcn de l'article L. 3121-55 la msie en ?uvre du froafit en hruues diot fiare l'objet d'une cvontoieinn ididinuvllée écrite aevc le salarié.

Cette cvenniotion précisera, nmtanmeot :  
? la ntuare du fraoift ;  
? le nrombe d'heures travaillées ;  
? la période de référence ;  
? la rémunération fiotrfiraae catororpndnsee ;  
? la nécessité d'assurer un siuvi du nrbome d'heures travaillées.

### 6.1.6. Epxelme de modalité de caclul du nbrome d'heures travaillées deus en cas d'absence

Période de référence : année 2017 :  
? siot N le nbmore de jrous cldeiaaerns sur la période de référence : 365 juors ;  
? siot RH le nrombe de jruos de rpeos hbeodairmdaes sur la période de référence : 104 juors ;  
? siot CP le nrombe de congés payés dû sur la période de référence (y cmripos bein sûr les éventuels juors cnvnnootnillees ex : jorus d'ancienneté) 25 juors (aucun juor cnntnniooveel dnas l'exemple) ;  
? siot JF le nmorbe de jorus fériés ne tbnamot pas un juor de rpeos hamdibdoreae sur la période de référence : 9 jrus (2 tabmont siot le dmichhae siot le samedi) ;  
? siot H le nrbmoe d'heures du faforit en hurees sur la période de référence : 1 887 heures, y cipmros journée de solidarité.

Il cnoienvt de déterminer au préalable le nrombe meoyn d'heures travaillées par juor (soit l'horaire joeinaulrr meoyn ci-après dénommé HJM) qui est déterminé cmme siut :

$N (365) + RH (104) + CP (25) + JF (9) = T (227)$  (le nrbmoe de jorus pnnteieotleemlt travaillés) ;

$H (1 ? 887) / T (227) = HJM (8,31)$

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

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

$H (1 ? 887) + [JF (9) \times HJM (8,31)] + [CP (25) \times HJM (8,31)] = X (2 ? 169,54)$

Chaque heure d'absence doit donc être valorisée sur la base de  $1/X (2 ? 169,54)$  du salaire annuel.

Conséquences en matière de rémunération : pour un salaire annuel brut de 35 ? 000 ?, la retenue est déterminée comme suit :  
? valeur de 1 heure d'absence :  
? ? la valeur de 1 heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d'heures payées ci-dessus ( $X = 2 ? 169,54$ ) ? ;  
? ?  $35 000 / X (2 ? 169,54) = 1H (16,13 ?)$ .

? valeur de 1 jour d'absence :  
? ? la valeur de 1 jour de travail correspond à la valeur de 1 heure de travail (1H) multiplié par l'heure journalière moyenne (HJM) ? ;  
? ?  $1H (16,13 ?) \times HJM (8,31) = 1J (134,04 ?)$ .

## 6.2. Cotisation de forfait sur une base annuelle en jours

### 6.2.1. Salariés visés par le forfait annuel en jours

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année peut viser les salariés suivants :  
? personnes relevant de la catégorie des cadres et disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective.  
? personnes relevant de la catégorie des non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Il s'agit : des catégories IV, V et VI de l'annexe I à la présente convention collective.

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

### 6.2.2. Durée du forfait jours

#### 6.2.2.1. Durée du forfait

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

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

#### 6.2.2.2. Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre de jours dû au titre du forfait est déterminé comme suit :  
? siot N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;  
? siot RH le nombre de jours de repos hebdomadaire sur la période de référence ;  
? siot CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté, qui viennent déduire le nombre de jours dus au titre du forfait) ;  
? siot JF le nombre de jours fériés ne comptent pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;  
? siot F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence.

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

$N ? RH ? CP ? JF = P$  (le nombre de semaines effectivement travaillées)

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

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

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

Ainsi, une semaine d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif, entraîne une diminution proportionnelle :  
? d'une part, du nombre de jours travaillés dû par le salarié (cf. annexe pour un exemple) ;  
? et, d'autre part, du nombre de jours non travaillés à la durée de cette absence.

Conséquences en matière de rémunération. La retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :  
? nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours calendaires de congés ex congés d'ancienneté)  
+ nombre de jours de congés payés  
+ jours fériés (ne comptent pas un jour de repos hebdomadaire)  
+ nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus)  
= total X jours  
? la valeur d'une journée de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre de jours ci-dessus (total X jours).

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

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

### 6.2.3. Régime juridique

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-62 du code du travail, à :  
? la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail ;  
? la durée quinquennale maximale prévue à l'article L. 3121-18 ? ;  
? aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22.

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

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

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité, et notamment de leurs jours de repos, en cas de nécessité :  
? d'avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos ? ;  
? et de préserver les intérêts de l'entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu'une autre personne pourra suppléer leur absence en cas d'urgence.

### 6.2.4. Garanties

#### 6.2.4.1. Temps de repos

Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du

travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

#### Repos hebdomadaire

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

##### 6.2.4.2. Contrôle

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

À cette fin le salarié devra remettre immédiatement par écrit le document de contrôle élaboré, à cet effet, par l'employeur et le lui adresser.

Devront être identifiés dans le document de contrôle :

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

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

##### 6.2.5. Entretien annuel

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

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

Cet entretien aura pour objet de faire connaître l'entretien annuel d'évaluation, dès lors que les points ci-dessus sont abordés.

##### 6.2.6. Récupération à des jours de repos

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

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

Le taux majoratoire applicable à la rémunération en cas de récupération est fixé à 10 %.

Compte tenu de la répartition du nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de : 235 jours.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conformément au contrat doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

##### 6.2.7. Exécution du droit à la déconnexion

La branche réglemente son droit de repos et au droit à la déconnexion de chaque salarié.

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-8.

##### 6.2.8. Caractéristiques principales des conditions individuelles

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

Cette convention précisera, notamment :

- ? la durée du forfait ;
- ? le nombre de jours travaillés ;
- ? la période de référence ;
- ? la rémunération forfaitaire conventionnelle ;
- ? le droit pour le salarié à renoncer, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos. La convention rapréciera que cette convention doit faire l'objet d'un avenant indiquant le nombre de jours concernés, la durée prévue, et la période de validité de l'avenant. La convention rappellera à ce titre que l'avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être renouvelé de manière tacite ;
- ? que le salarié en application de l'article L. 3121-62 du code du travail, n'est pas soumis à la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail, à la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ? ; aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20, et L. 3121-22 ;
- ? que le salarié a droit aux restes de temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

##### 6.2.9. Exercice de modalité de calcul du nombre de jours travaillés dus en cas d'absence

Période de référence : année 2017 :

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

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

$N (365) ? RH (104) ? CP (25) ? JF (9) = P (227)$  (le nombre de jours effectivement travaillés)

$P (227) / 5$  jours par semaine =  $Y 45,4$  semaines travaillées sur 2017

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

Le nombre de jours travaillés en moyenne par semaine correspond à F divisé par Y :  $218 / 45,4 = 4,80$  jours travaillés par semaine et le nombre de jours de repos par semaine est de 0,20 (5 jours ? 4,80 jours travaillés). Ce chiffre de 0,20 peut également être déterminé par la division du nombre de JNT sur la période de référence par le nombre de semaines travaillées sur cette même période :  $9 / 45,4 = 0,198$  arrondi à 0,20.

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

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

? nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours non travaillés de congés ex congés d'ancienneté) N = 218

+ nombre de jours de congés payés = 25  
+ jours fériés (ne tibanot pas un jour de repos hebdomadaire) = 9  
+ nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus) = 9  
Total 261 jours  
? rémunération au net brute/ par 261 = valeur d'une journée de travail

(1) L'article 6.1.2.1 est étendu sous réserve qu'en vertu de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de forfait annuel, prévue par l'article L. 2253-3 du code du travail, un accord d'entreprise puisse prévoir un forfait annuel d'heures supérieur à celui fixé dans le présent accord.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

## 7. Aménagement du temps de travail

Article 7.1 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

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

Article 7.2 - Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

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

Article 7.3 - Aménagement du temps de travail sur l'année civile  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

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

Article 7.3.1 - Définition et conditions de mise en œuvre  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

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

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

Article 7.3.2 - Période de référence servant au décompte du temps de travail  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

Article 7.3.3 - Calendrier  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

La durée de la période de travail sur l'année civile est établie selon une méthode objective devant faire l'objet d'une consultation préalable de 15 jours calendaires au moins avant le début de la période de référence, sauf circonstances exceptionnelles, aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation du comité social et économique s'il existe.

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

Cette procédure peut être modifiée suivant la même procédure.

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

Article 7.3.4 - Modalités de mise en œuvre  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

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

? Principe :

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

? Exceptions :

Toutefois, par exception, en cas de période de très faible activité, certains salariés pourront effectuer un horaire inférieur à 24 heures pouvant même être à zéro ?.

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

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

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

Article 7.3.5 - Absences, embauches et départs en cours de

Les aecsnebs non rémunérées de ttoue nutare snot reetunes sur la rémunération lissée déterminée ci-dessous, prenrmoeineopnoltt au nmbore réel d'heures d'absences constatées au curos du mios considéré par rrpoot au nmrboe réel d'heures du même mois.

? La furomle de caucll est la snvtiaue :

(Durée de l'absence en heures/ durée de tivraal meslleune planifiée le mios de l'absence) × 151,67 = nrmboe d'heures d'absence à déduire ; puis

Nombre d'heures d'absence à déduire × (salaire menuesl burt de bsae lissé/151,67) = monntat burt de la reneute sur salaire.

? Elpmxees :

Cas d'un salarié nveiau III aevc un sraaile de bsae lissé de 1 554,62 ? burt (minimum ctnoveninneol au juor des présentes) puor 151,67 huerees de tarvail eeffctif en meynnoe par mois, 1 ? 607 heeurs par an.

? Cas n° 1 :

Il est abenst 7 heures, 1 mios où les snmaiees snot de 42 hreeus de travail, snot 182 hreeus mensuelles.

$$(7/182) \times 151,67 = 5,83 \text{ heerus ; puis}$$

$$5,83 \times (1\,554,62/151,67) = 59,76$$

La renetue à opérer sur le sraiaile srea de 59,76 ? brut.

? Cas n° 2 :

Le même salarié est asbnet 7 heures, 1 mios où les siaeenms snot de 28 huerees de travail, snot 121 heuers mensuelles.

$$(7/121) \times 151,67 = 8,77 \text{ huerees ; puis}$$

$$8,77 \times (1\,554,62/151,67) = 89,89$$

La rntueee à opérer sur le sirlaae srea de 89,89 ? brut.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié au curos de l'année civile, la rémunération bture du mios de l'embauche ou du départ srea calculée au pro rtaa temporis.

Lorsqu'un salarié, du fiat de son arrivée ou de son départ en curos d'année, n'aura pas aplcmcoi la totalité de celle-ci, une régularisation de sa rémunération srea réalisée snot à son départ, snot à la fin de l'année civile, dnas les cnoioidnts ci-après :

? lqousre le salarié n'aura pas apocclmi la durée mimanile de tvairal efiitcef cenrnodaprost à sa rémunération mensuelle, une régularisation srea opérée ertne les semmos versées et les somems réellement dues, snot aevc la dernière paie, en cas de départ, snot sur la piae du mios de janievr svnaut l'année clivie de l'embauche. En cas de rprtuee du crnotat de trvaial puor miott économique, ctete régularisation ne srea pas opérée ;

? lorsqu'un salarié arua alompcci une durée du taiavrl supérieure à la durée csrronpadoent au slairae lissé, il srea alloué au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence entre clele cdsopnoarenrt aux hereus réellement effectuées et celle rémunérée dnas le cdare du saarlle lissé, ou attribué un repos cpamestuoenr de rpeeelanmmct selon les coinntodis et modalités définies à l'article 3 de la présente axnene III.

? Par elmpxee :

Un salarié employé en CDD en période fotre 2 seainmes × 48 heuers = 96 huerees plus 2 simeaens filebas × 30 hreeus = 60 heuers.

Ses dtiors sreont les sautvins :

$$(2 \times 48) + (2 \times 30) = 156 \text{ heuers}/4 \text{ seniemas} = 39 \text{ heuers}$$

soit 35 huerees au tuax nmoral × 4 saenemis + 4 huerees × 4

smiaeens en boaofticnin et/ ou mtrioojanas puor hreeus supplémentaires.

En cas de période non travaillée, mias dnannot leiu à iindmoesntan par l'employeur, cette idteninasmoen est calculée sur la bsae de la rémunération lissée tlele que détaillée à l'article 7.3.7 ; la même règle est appliquée puor le cauccl de l'indemnité de lncmeieinct et puor le cauccl de l'indemnité de départ en retraite.

#### Article 7.3.6 - Décompte et paiement des heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Constituent des huerees supplémentaires dnas le carde des dtiopnssois du présent article, les hurees effectuées au-delà de 1 607 hereus au crous d'une année ciivle si elels ont été demandées ou autorisées par l'employeur.

Ces huerees oornuirvt dorit à une mjrotaoin de sliarae ou à un roeps cteneoupasmr de rplmnaeect dnas les conitnods fixées par la loi et les décrets pirs puor son application.

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

#### Article 7.3.7 - Lissage de la rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Compte tneu des fucaittulnos d'horaires inhérentes au prpniice de la vritaaoin de la durée du travail, la rémunération mseelnule srea indépendante du nobrme d'heures réellement travaillées et établie de façon lissée sur la bsae mlsuenlee de la durée cvotilcee hmddraeabioe en vguuier dnas l'entreprise, snot sur une bsae de 151,67 huerees mensuelles.

#### Article 7.3.8 - Garanties collectives

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Indépendamment des dspinooiits reteivals à l'intervention des représentants du poresennl puor la msie en ?uvre du cnaedlirer de l'aménagement du tpems de traavil sur l'année cilive de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lros d'une réunion anlunlee spécifique du comité scioal et économique s'il existe, firae le bialn de l'application du dotssiipif d'aménagement du tpems de travail.

Ce bailn srea également communiqué aux délégués syndaux de l'entreprise s'ils existent.

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

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le dtopiisif d'aménagement du tpems de triaval sur l'année cilive est également aclialbppe aux salariés à tpms partiel, suos réserve des dérogations exposées dnas les pitons ci-dessous.

Il est rappelé en préambule que la votariian de la durée du taiavrl puor les salariés à tpms pterail ne purroa pas les cnuoride à aritdnete 35 heerus de tiavral hadbeimdorae sur une ou peurlsius smeenias données (heures complémentaires comprises).

##### 7.3.9.1. Durée du tairval aeullnne et myeonne hebdomadaire

La durée du taviral aenulnle des salariés à tepms peiartl srea calculée par pairorittason du paonfld de 1 607 hreeus pirs cmmoe bsae de tpems complet.

? Par epxlme : la durée alnnelue d'un tluilvraer à tpms peiartl à 80 % d'un tpms pilen srea fixée à 1 286 heuers.

Dans le cas où le clauccl de la durée de taviral moneyne hbmdraaiedoe sreiat nécessaire (absence, entrée et sotire en crous de période de référence), celle-ci srea calculée par poitsaortain du pnflaad de 35 hereus hebdomadaire.

? Par empxee : la durée monynee himradeabdoe d'un tuveaalirrl à tpms ptaeril à 80 % d'un tpems pelin srea fixée à 28 heuers.

### 7.3.9.2. Pealchnr de la durée du travail

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

### 7.3.9.3. Modalités de répartition de la durée et des horaires de travail

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

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

En tout état de cause, l'employeur devra mettre le salarié à temps partiel en mesure de prévoir ses périodes de travail et de repos, afin de ne pas porter atteinte à sa santé et disproportionnée à

## Annexe IV : Congés payés - Convention collective nationale du 15 mai 1990

### Article - Congés payés

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Le réajustement des dispositions en vigueur en ce qui concerne les congés payés n'a d'autre objet que d'apporter aux travailleurs les améliorations prévues de base. Il conviendra donc de se référer au code du travail pour connaître le détail des dispositions en cause. Cette annexe n'a pas de valeur normative et ne peut avoir pour effet de mettre en cause les usages ou pratiques en vigueur dans les entreprises.

#### 1. Durée

La durée de congé est déterminée à raison de « 2 jours et demi » ouvrés par mois de travail effectif exécuté par un salarié chez un même employeur.

Ainsi pour 1 année de travail le salarié a droit à 30 jours ouvrés de congé, soit 5 semaines, 1 semaine supplémentaire 6 jours ouvrés.

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

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

## Accord national du 18 novembre 1996 relatif à la formation professionnelle continue

sa vie personnelle, familiale et sociale, ou entraine l'exercice d'une autre activité professionnelle.

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

### 7.3.9.4. Heures complémentaires

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

Le nombre d'heures complémentaires effectuées dans l'année ne peut être supérieur à 1/3 de la durée annuelle du travail.

### 7.3.9.5. Travail du salarié à temps partiel

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

#### 2. Fractionnement

Le congé principal ne peut excéder 24 jours ouvrés. La cinquième semaine doit donc être prise d'office du congé principal.

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrés au plus, résulte de l'accord du salarié et de l'employeur.

Cependant, la loi précise qu'un congé principal de 12 jours ouvrés doit être attribué au salarié entre le 1er mai et le 31 octobre.

#### 3. Congés supplémentaires

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

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

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

#### 4. Indemnité des congés payés

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

? soit 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié pendant la période de référence (incluant les indemnités pour congés payés, les congés assimilés à du travail, les agnates en nature, les indemnités de repos compensateur, etc.) ;

? soit la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

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

Signataires	
Patrons signataires	Union du mygare français, 171, avenue Victor-Hugo, 75116 Paris ; Scalindt naantil des saeurs-saurisseurs de poissons, 22, terrasse, bâtiment 1, rue Huret-Lagache, 62200 Boulogne-sur-Mer.
Syndicats signataires	CGT ; FAP CFE - CGC ; FGTA - FO.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1996*

Les organisations représentatives soussignées,

Vu l'accord nonaatil inneftinorsrseepol du 3 jlielut 1991 ;

Vu le ttrie V du livre IX du cdoe du tvarial ;

Vu la loi DODS n° 95-116 du 4 février 1995 ;

Vu la réforme des OCPA instaurée par la loi qninqenauule n° 93-1313 du 23 décembre 1993,

Considérant l'importance de la fritmoan pesonsillorenfe dnas la poossifren des mareyeurs-expéditeurs et des saleurs-saurisseurs afin de développer les compétences des salariés de ce stuecer puor aserusr la compétitivité des entreprises, tnat au neaviu européen et puls généralement au naiveu naniaotl ;

Considérant l'importance de la goisetn pitairare ;

Considérant la particularité des eprerstneis de mayraege et de ssolaian miartmie ;

Considérant le fbaile nmorbe d'entreprises et de salariés de la pfeoossrin ;

Considérant la volonté de cnoatreisvon de l'autonomie des duex activités, tuot en perannt en considération la nécessité d'une creotcontain s'intégrane dnas un ctotxnee global,

ont cvenonu ce qui siut :

### Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1996*

Le présent arccod s'applique à teouts les erispenters etrnnt dnas le cmhap d'application de la ctoovinnenn cieltovlce niaanolt des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, publiée au Blutlein oificfel des cnonnvioets cleotcelvis suos le numéro 3256, et étendue par arrêté du 14 sbperetme 1990 publié au Jnoarul officiel du 22 smeprtee 1990.

### Article 2 - Versement des contributions

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1996*

Les eeisrrepnts visées à l'article 1er du présent arccod vesrent oiaebtlgomernt à l'AGEFOS-PME des cortntnbuiois veilarabs sloen la tialle de l'entreprise, calculées sur une atsteise edeunte au snes des règles prévues aux ctarihpes Ier et II du ttrie IV du lrvie II du cdoe de la sécurité soilace ou aux cprheaits II et III du trtie II du lrvie VII du cdoe rraul puor les emryepluos de salariés visés à l'article 1144 du cdoe rural, en apoatpiciln de la législation en vigueur, intitulée attsisee de calcul.

Article 2.1

Entreprises de mnois de dix salariés

Les enepsertrs de monis de dix salariés venrest à l'AGEFOS - PME :

- la totalité de luer ctruibtionon rlevitae au fncennieamt des craontts d'insertion en aracetnnle snas être inférieure à 0,10 % du mnoatnt de l'assiette de cualcl ni à 100 F ;

- la totalité de luer crtibniootun rlitaeve au fimneeacnt du paln de formation, snas être inférieure à 0,15 % du mnoant de

l'assiette de calcul, ni à 100 F.

Article 2.2

Entreprises de dix salariés et plus

A. - Myaagere :

Les episenerttrs de mayaerge de dix salariés et puls vesent à l'AGEFOS - PME :

- la totalité de luer corbuionttin riatelve au fcnmneinaet des ctoatnrs d'insertion en arnletance snas être inférieure à 0,4 % du motnnt de l'assiette de caclul ;

- une parite de luer curioitonbttn rvetliae au fancnement du paln de fitoaromn snas être inférieure à 10 % de cette même curtbooiitnn qui ne puet elle-même être inférieure à 9 % de l'assiette de calcul.

B. - Saioasln :

Les erertiepsns de salisaon de dix salariés et puls vrseent à l'AGEFOS - PME :

- la totalité de luer corunitibotn raevitile au fmeinnnaect des cattnors d'insertion en alartcnee snas être inférieure à 0,4 % du mtaont de l'assiette de clcaul ;

- 90 % de luer ctuortiinobn rtaielve au fnmnceneat du paln de ftmoiroan qui ne puet elle-même être inférieure à 9 % de l'assiette de calcul.

### Article 3 - Recouvrement des contributions

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1996*

Les apepls de ctitiouornbn anisi que le rneomucreevt dnoeivt s'effectuer au puls trad avant le 1er mras de l'année sivnutae au ttrie de leqlaue elels snot dues, conformément aux dsoinospitis légales et réglementaires en vigueur.

Il puet être décidé, par les sencoits pareatiris plneselniroofess prévues à l'article 4, de procéder à l'appel et au reenmecourvt anticipés de ces contributions.

*NTOA : Arrêté du 10 février 1997 art. 1 : altcire étendu suos rsveere de l'application des aaitlrces L. 952-2 et R. 964-1-4 du cdoe du travail.*

### Article 4 - Sections paritaires professionnelles

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1996*

Il est créé duex scotneis paaitrreis pneilssfneloos detiisncts :

1. Clele rgorpnueat les erensterpis rnaelvet de l'activité de mareyeur-expéditeur, si elels n'adhèrent pas aux otanognasiirs poreilelssnefons des saleurs-saurisseurs :

- identifiée nameomntt suos le cdoe NAF 513 S ;

- ou anartpapnet aux ontoingasrias psonelesiloefrns des mareyeurs-expéditeurs ou, à défaut, eranntt dnas son cmhap d'application.

2. Clele rpoaegrunt les esnpeietrtrs renvaelt de l'activité des saleurs-saurisseurs si eells n'adhèrent pas aux ontnraisgioas pnslioeeslnrofes des mareyeurs-expéditeurs :

- identifiée nonemmatt suos le cdoe NAF 152 Z ;

- ou atnaanerppt aux oosnatraniigs pnlfnseleserieeos des saleurs-saurisseurs ou, à défaut, ernntnat dnas son cmhap d'application.

La msie en plcae de ces sientcos pritearais pieesosflnrenlos au sien de l'AGEFOS - PME purroa farie l'objet d'accords [\*autonomes\*] (1) clcnos enrte ccauhne des duex sous-branches et l'AGEFOS - PME inautsitnt duex soenitcs praaretiis pnlssenilrefeeos [\*autonomes\*] (1).

Ces accdors drnveot être clnocus au puls trad dnas les duex mios qui sivuent la dtae d'entrée en vueuigr du présent accord.

NOTA : Arrêté du 10 février 1997 art. 1 : aclrite étendu suos resrvee de l'application des aerctlis L. 952-2 et R. 964-1-4 du cdoe du travail.

NOTA : (1) Mot ecxlu de l'extension par arrêté du 10 février 1997.

## Article 5 - Date d'effet du présent accord

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1996*

Le présent arcocd prrneda effet au puls trad le 1er jnaiver 1997 et ceonnrce les cuottnbiinors fotriamon deus au titre de l'année 1996.

## Avenant du 7 février 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Patrons signataires	Uionn du myearage français ; Syadcnit ntoainal des saleurs-saurisseurs.
Syndicats signataires	Fédération amnrlaeoirigtae CFE-CGC ; Fédération nnoaatile ports et dcoks CGT ; Fédération des seevcirs CDFT ; Sainyduct FGTA-FO.

*En vigueur étendu en date du 7 févr. 1997*

Il est créé ernte les srniiatgaes du présent ttxe en référence à l'accord naatonil irretsonnieoefpsl du 10 février 1969, une comsmoisin piaairte naintoale de l'emploi qui a puor atituitrobn générale la pooirmton de la ptiolqie de famotoirn définie par la branche, ansii qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

## Chapitre Ier : Les missions de la CPNE

*En vigueur étendu en date du 7 févr. 1997*

1. En matière d'emploi.

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

- aux données économiques générales et de la brhcane ;
- à l'évolution des tehqcnies et des prquiates peolssninfreoes ;
- aux bsieons des ptlouanpois concernées ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à s'adapter et aux neelvuols qlnafioatucis créant de nveaoux métiers.

## Article 6 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1996*

Les pietars les puls dngeiilts ecouernftfet ttuoos les démarches rlieevats au dépôt, à la pciaulitbon et à l'extension du présent accord, aifn de le rrdene opposable.

## Article 7 - Durée - Résiliation

*En vigueur étendu en date du 18 nov. 1996*

Le présent aroccd est clcnou puor une période de toirs ans. La ridcoetuncon est atamotuquie à l'issue de cette période. La dénonciation du présent acrcod puet être effectuée par l'une des petiras signataires. Cttee dénonciation diot être effectuée au mnios trois mios anvat la dtae aavrrnsneie de la snigutrae du présent accord par creurior recommandé et ne puet en aucun cas cencneorr l'exercice en cours.

Elle est informée sur tuos les pjroets de lneeieictmns économiques ccfieotlls de puls de dix salariés aarnetppnat à la même erstipree et, le cas échéant, praticipe à l'élaboration du paln sicoal à la dnmeade des dicotirnes des établissements concernés.

Elle enaixme le roarppt de branche.

2. En matière de friaootmn professionnelle.

Le rôle de la CNPE du mgaraeie et de la saaoisln s'étend sur l'ensemble de la fotiraomn : fmnaiotors initiales, ctatnros en alternance, fomoairtn continue.

Elle pproose les priorités et ooainenttirs en matière de fomotiarn professionnelle.

Elle paripttie à l'étude des meynos de fatirmoon et rehrhccce avec les proovius puibcls et les onmisreags intéressés les musrees prpores à asruser la pilene utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

Elle frlomue à cet eefft teotus les ooabtnsivres et ponistropios ulteis et nomtmneat précise, en lsoioian avec les oaeigrmsns desareutpisis de formation, les critères de qualité et d'efficacité des aictnos de formation.

Dnas le cadre de la foomartin initiale, la CNPE emnxaie les modalités de msie en orvuee des oiantniotors définies par la branche.

La CNPE procède luqrose bisoen s'en fiat sentir, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes rconoues par l'Etat et ntaemmot du CAP myragae ;
- des imtononrifas sur les activités de fmoiroatn ponsloifnseelre

cinquante (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

### 3. En matière de formation en alternance.

La CNPE définit les conditions dans lesquelles les stages en entreprise peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des caractéristiques propres à la branche professionnelle.

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

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

### 4. En matière de gestion prévisionnelle des emplois.

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

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

*En vigueur étendu en date du 7 févr. 1997*

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

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

Puls particulièrement la CNPE sera connaître à l'OPCA formation/salaison les besoins de la profession en matière de formation en alternance.

## Article - Chapitre II : Les relations de la CPNE et de l'OPCA formation

*En vigueur étendu en date du 7 févr. 1997*

## Accord du 12 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

La CNPE comprend un collège employés et un collège employeurs. Chaque collège dispose de cinq voix. Le collège employeurs élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence durent deux ans. La présidence, à l'exception de la première période biennale, sera assurée par la partie patronale. Le secrétariat sera assuré par la partie patronale.

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

## Article - Chapitre III : Composition et fonctionnement

*En vigueur étendu en date du 7 févr. 1997*

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

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

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

## Article - Chapitre IV : Convention et indemnisation

*En vigueur étendu en date du 7 févr. 1997*

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans renouvelable. L'un des deux collèges se prononçant à l'unanimité peut dénoncer le présent accord au secrétariat de la commission paritaire recommandée avec avis de réception au moins trois mois avant même le terme d'une période biennale. Le présent accord prendra en vigueur le jour de sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des sauteurs-saurisseries de poissons,
Syndicats signataires	La fédération atomliangarrie CFE-CGC ; La fédération nationale ports et docks CGT ; La fédération des sauteurs CDFT ; La syndicat FGTA-FO,

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

La loi Arbuy du 13 juin 1998 a posé le principe de la réduction de la durée légale à 35 heures :

- au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- au 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

Elle institue également les obligations des employeurs et les obligations des salariés à négocier avant les échéances fixées ci-dessus les modalités de réduction effective du temps de travail adaptées aux caractéristiques des entreprises.

Les parlementaires s'inquiètent de l'importance de la réforme ainsi que des conséquences qu'elle générera au niveau des entreprises.

Il est rappelé que les exceptions de droit sont, à de rares exceptions, de nature transitoire et, dans la plupart des cas, ont un effet inférieur à 50 salariés.

Les parlementaires souhaitent qu'il convienne de considérer cette réforme Arbuy comme une opportunité pour qu'une convention et en ce sens :

- en outre aux salariés un temps de travail supplémentaire ;
- en permettant de ce fait de créer des emplois ;
- en encourageant pour l'entreprise à mieux adapter les horaires de travail aux variations ou fluctuations d'activité effectives dans la profession.

Après cet exposé, les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur la réduction du temps de travail dans ce cadre afin de rétablir des équilibres et maintenir l'équilibre entre les besoins économiques des entreprises et les souhaits des salariés.

Le nombre minimum d'entreprises de moins de 50 salariés a conduit les partenaires sociaux à définir également les conditions et modalités de la réduction anticipée du temps de travail pour les entreprises qui souhaitent s'engager en faveur de l'emploi dans le cadre du dispositif d'aide financière versée par l'Etat.

Le présent accord de branche est d'application directe pour les entreprises ayant un effectif de moins de 50 salariés étant indiqué que les autres entreprises, ayant un effectif de 50 salariés et plus, sont obligées de négocier un accord d'entreprise pour déterminer le contenu de l'accord par l'Etat.

Il est rappelé qu'en aucun cas le présent accord de branche d'application directe n'interdit à aucune entreprise de négocier un accord à son initiative afin, le cas échéant, d'adapter les dispositions et les modalités de la réduction du temps de travail à ses spécificités.

*NTOA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le neuvième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application de l'article 3*

*(paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.*

## Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1er : Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Le présent accord s'applique, sur le plan national, aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements exerçant la profession de producteurs de poissons.

Article 2 : Entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Le présent accord entre en vigueur dès la signature de son arrêté d'extension.

Article 3 : Suivi de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Les partenaires sociaux conviennent de réunir la commission paritaire nationale de l'emploi au moins une fois par an pendant les deux premières années d'application de l'accord pour échanger les informations qu'ils auront pu recueillir sur les incidences de l'accord sur l'emploi, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises.

Article 4 : Durée . Révision . Dénonciation  
*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Tout organisme syndical représentatif sur le plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord selon les dispositions prévues aux articles L. 132-9 et R. 132-1 du code du travail.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail. La commission paritaire se réunira dans un délai de 2 mois.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire sont susceptibles de compléter la loi du 13 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions sur celles du présent accord.

Article 5 : Dépôt . Extension  
*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

## Chapitre II : Dispositions concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail

Article 1er : Mise en oeuvre  
En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Les dispositions du présent chapitre constituent un dispositif global, itcanitif et onetnpol dnot la msie en orvuee dépend de la décision de chuae cehf d'entreprise.

En conséquence, à ctempor du sduemleiarinn de la dtae de ptiaoiulbcn au Bllueitn oiefcfil de son arrêté d'extension, le présent arcocd preemt à tutoe eintrsepe raelevnt de son champ d'application d'adopter un haorire coiclelft qui tradisue une réduction du tpmes de tiarval d'au mions 10 % de la durée initiale, snas que le neovl hraiore de référence psiuse excéder 35 heurs hmrbedeadais en moeynne annuelle.

La sugnirate d'une cveonntoin ertne l'entreprise et l'Etat conformément aux treems de la loi du 13 juin 1998 (appelée loi Aubry) rned ecftveife la réduction du tpmes de tvaairl dnas l'entreprise.

La réduction du tpems de tairval et ses modalités de msie en oeuvre, cshieos parmi celes figranut ci-après, snot décidées par l'employeur, en centioratocn aevc les représentants du peornnsel (comité d'entreprise, la délégation srailalae unquie ou à défaut les délégués du psneornel et, le cas échéant, le CHSCT) s'il en existe, et fnot l'objet d'une iirfoomantr écrite adressée à cuhaqe salarié par l'employeur 15 jorus au mnios anvat la dtae d'effet de la réduction du tepms de travail.

Les epirensrtes cnpmaronet un ou peliuruss délégués sdinacuyx proonrut négocier un accord de réduction du tpems de tviraal qui puet aménager les modalités de msie en ovreue fagirnut ci-après.

Article 4 : Rémunération  
En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Tuot aménagement du tepms de taavrl dnas les cotdoniins ci-dessus fiat l'objet d'un ligsase de la rémunération mnleulsee et ftnoicon du nueovl hrraioe hebdomadaire.

A ttire d'exemple, le lsgasie de la rémunération menullsee srea basé sur 151,67 hereus cnrpeordoanst à un horirae hbramdoeaide de 35 heurs par semaine.

S'ajoutera à cttee rémunération de bsae une pmire différentielle (dénommée pmrie ARTT) dnot l'objectif est de mitienanr la rémunération de bsae mensualisée au neaviu du sirlaae mnmia meusnel bsae de 169 heurs puor sa vlauer au juor de la satgiurne du présent accord.

La girlle des saalreis mniima csneradonrpt à la nlvleoue durée du taarivl (base 35 heurs hebdomadaires) est annexée au présent accord.

Ctete glrlie s'applique aux estrnrepies ou établissements aaynt mis en ourvee un arcocd d'aménagement et réduction du tpems

de tivaral au tirte dueuql la durée de tarival efftiec est au puls égale à 35 hreeus hbadmaeireods en moyenne.

La pirme ATRT etnre dnas l'assiette de ccaull des congés payés.

L'assiette des perims d'ancienneté, de vccaeans et de fin d'année crneropdma la rémunération de bsae et la pmrie ARTT.

Ctete pmrie ATRT srea firaftaire mias srea réduite en cas d'absence dnas les mêmes ptorroonpis que le sraiale de base.

De par l'annualisation des hreriaos instaurée par le présent accord, le sraiale de bsae meseunl rtese indépendant de l'horaire réellement acocmlpi au cuors du mois.

Cette prime ATRT srea pnrrosemeevigt intégrée dnas le sairlae de bsae dnas un délai de 3 ans à coetmpr de la sgruinat du présent arcocd cmmeo présenté en annexe III.

Cuhqae esrtrpneie proura apecinitr le système d'intégration de ctete prime ATRT dnas le salaire de base.

Les sianreitgas s'engagent à ouvrir, dnas un délais de 6 mios à ctempor de la sntaigure du présent accord, une négociation sur une nloluvee cifiiocalsstn des epiloms au sien de la branche. Cette négociation puora déboucher sur une reloasiriotavn de ctiraes métiers. Stiiotuan des salariés à tpems partiel

Puor les salariés à tpems peitarl concernés par une ditnioumin de lerus hriaors de taarvil dnas les mêmes ptoironops que les salariés à temps complet, luer rémunération est calculée sur les mêmes pircepnis énoncés ci-dessus.

Puor cuex dnot l'horaire de tvaairl duremee inchangé, luer rémunération antérieure ne srea pas modifiée.

*NTOA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premeir alinéa de l'article 4 du chpitrae II est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail.*

Article 5 : Contingent annuel d'heures supplémentaires  
En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Puor les epenrstreis qui apnqeulpit le présent accord, le cnoeitgnnt anuel d'heures supplémentaires est de 120 heurs au leiu de 180 heures.

Article 6 : Recours au chômage partiel - A  
En vigueur étendu en date du 8 août 1999

En cuors de période d'annualisation, le reorcus au chômage piaretl est plsiobse et srea fcnioton de la modalité reetune en matière d'aménagement de la durée du travail.

Dnas le crade de la modalité 1, il puet iveeinrtr dès que la durée du tviaarl est inférieure à l'horaire hdeiaombadre en vigueur.

Dnas le cdrae de la modalité 2, il puet itevenirnr dès que la durée du tariavl est inférieure à la liitme inférieure rnetuee dnas le crade de l'aménagement du tepms de travail.

Dans le cadre de la modalité 3, il peut intervenir après épuisement des JTR dont le choix de la date est à l'initiative de l'employeur.

## Les modalités de la réduction du temps de travail

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Afin de pouvoir couvrir l'ensemble des spécificités des établissements concernés dans son champ d'application, la réduction du temps de travail peut se concrétiser selon les modalités suivantes, étant indiqué que les entreprises peuvent appliquer l'une et/ou l'autre des modalités selon les différents services ou unités de travail.

Si une entreprise pour les entreprises, il est précisé que :

- la modalité 1 peut concerner la ou les catégories de personnel qui ne sont pas soumis à des variations d'activité selon les différentes périodes de l'année ;

- la modalité 2 peut concerner la ou les catégories de personnel qui sont soumis étroitement à des variations d'activité selon les différentes périodes de l'année ;

- la modalité 3 peut concerner la ou les catégories de personnel [\*qui peuvent ne pas être soumis à un horaire fixe et manquer le personnel d'encadrement.

*NTOA : (1) Travaux de l'extension par arrêté du 4 août 1999.*

### Article 2.1

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif ou inférieur par semaine.

A partir de la trente-cinquième heure, toute heure de travail effectuée sera, à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de 20 salariés et plus, à compter du 1er janvier 2002 pour les autres, considérée comme heure supplémentaire.

### Article 2.2

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

L'entreprise applique un système de modulation de type III, en application de l'article L. 212-2-1 du code du travail en prévoyant un nombre d'heures de travail effectif sur une période annuelle et sur la base de 35 heures de temps de travail effectif par semaine travaillée ou sur une base inférieure à 35 heures.

La durée du travail se calcule au sein d'une période de 12 mois calendaires.

Elle se détermine selon les modalités exposées par la loi du 21 avril 1994 (cf. annexe I).

Un calendrier prévisionnel par service, atelier ou unité de travail de l'entreprise est établi chaque année après consultation des représentants du personnel ou à défaut après information des salariés concernés.

Le calendrier d'un service, d'un atelier ou d'une unité de travail peut être modifié en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

Les limites de la modulation sont de 26/42 heures par semaines.

Les avantages :

- la limite supérieure peut être portée à 44 heures dans la limite de 8 semaines, consécutives ou non, par période d'annualisation ;

- le cadre peut prévoir le chômage d'une manière complète, sous hypothèse dans laquelle la limite inférieure n'est pas applicable.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale et dans la limite de 42 heures (ou 44 heures dans la limite de 8 semaines par année) dans le cadre de l'aménagement du temps de travail ne sont pas des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu :

- à majoration pour heures supplémentaires ;

- à rappels de cotisations ;

- et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées et que la durée moyenne hebdomadaire sur la période d'annualisation n'excède pas 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de la limite de 42 heures (ou 44 heures) sont considérées comme heures supplémentaires. Elles font l'objet au choix du salarié :

- soit du paiement de la somme majorée pour heure supplémentaire, de l'octroi du rappel de cotisations légal et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;

- soit d'un rappel de cotisations de remplacement d'une durée équivalente aux heures concernées majorée du taux de majoration pour heure supplémentaire. Dans cette hypothèse, ces heures [\*ne donnent pas lieu au rappel de cotisations légal et\*] (1) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Le rappel de cotisations de remplacement doit être pris dans les 2 mois calendaires qui suivent le mois de la réalisation des heures ayant généré le rappel de cotisations de remplacement. A défaut, elles doivent être rémunérées comme heures supplémentaires.

En tout état de cause, la durée du travail effectif ne peut excéder les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail prévues par les articles L. 212-1, 2e alinéa, et L. 212-7, 2e et 4e alinéas du code du travail.

Les heures ainsi aménagées en temps de travail effectif en plus ou en moins par rapport à l'horaire de référence applicable au service, à l'atelier ou à l'unité de travail concernés sont comptabilisées dans un compte individuel de débits-crédits.

Le compte estgnerise les heures effectuées en plus ou en moins dans le cadre de cet aménagement et le cumul des heures de travail effectuées depuis le début de la période d'annualisation.

Ce compte fait l'objet d'une imputation régulière chaque mois pour chaque salarié.

Il est expressément indiqué que ce compte de débits-crédits ne doit pas être assimilé aux heures supplémentaires. En conséquence, ne sont pas comptabilisées en débit, même si elles sont dues à des absences, celles résultant d'un arrêt maladie, maternité, d'un repos compensatoire de remplacement, des heures de délégation, de formation... qu'elles donnent lieu ou non à une imputation de l'entreprise.

Ce compte individuel des débits-crédits doit être égal à zéro à la fin de la période annuelle afin que la durée annuelle de travail fixée ci-dessus soit respectée.

Ainsi, dans l'hypothèse où le compte d'un salarié est créditeur, son employeur a la possibilité de résorber ce crédit au cours de la période d'annualisation, ces heures imputées à son crédit sont affectées aux heures supplémentaires dans les conditions de la réglementation en vigueur à l'exclusion de celles qui ont fait l'objet de la déduction de la durée de travail supplémentaire en cours de période (heures dépassant les heures hebdomadaires). Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période d'annualisation.

Dans l'hypothèse où le compte d'un salarié est débiteur, le compte est remis à zéro dès la nouvelle période d'annualisation, ce qui ne peut avoir aucune incidence sur la rémunération de l'intéressé (sauf cas de démission, l'indemnité de préavis ou de licenciement ou de recours au dispositif du chômage partiel).

*NTOA : (1) Travaux de l'extension par arrêté du 4 août 1999.*

*Article 2.3*

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

L'entreprise applique un système de travail type III, en vertu de l'article L. 212-2-1 du code du travail et l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 étant indiqué que cet article 4 de ladite loi ne doit pas être considéré comme une modalité de réduction du temps de travail dans le cadre de la modalité type III retenue.

Dans le cadre de cette modalité, l'entreprise maintient son horaire sur 39 heures par semaine (ou un horaire intermédiaire entre 35 et 39) et octroie un nombre de jours supplémentaires de repos appelés JTRT au cours de la période annuelle de référence afin de ramener l'horaire hebdomadaire à 35 heures par semaine travaillée ou sur une base inférieure et selon les modalités de calcul exposées en annexe I.

La période de référence sera de 12 mois maximum.

La détermination du nombre de JTRT est fonction du nombre de jours de travail effectués au cours de la période d'annualisation et

du nombre d'heures effectuées selon les modalités exposées à l'annexe I.

Pour un horaire de 39 heures par semaine, soit de JTRT à concurrence de 10,256 % du nombre de jours de travail effectués dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe I.

Pour un horaire de 38 heures par semaine, soit de JTRT à concurrence de 7,692 % du nombre de jours de travail effectués dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe I.

Pour un horaire intermédiaire à 37 heures par semaine, soit de JTRT à concurrence de 5,128 % du nombre de jours de travail effectués dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe I.

Pour un horaire intermédiaire à 36 heures par semaine, soit de JTRT à concurrence de 2,564 % du nombre de jours de travail effectués dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe I.

Dans le cadre de cette modalité, le nombre de JTRT est calculé au prorata du temps de présence effective au cours de la période annuelle. Le nombre de JTRT est proratisé en cas de suspension du travail quel qu'en soit le motif.

Les JTRT sont pris soit par journée entière soit par demi-journée.

Le nombre de JTRT est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Les JTRT sont pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, les JTRT sont pris comme suit :

- 1/2 au choix de l'employeur ;

- 1/2 au choix du salarié,

avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires étant indiqué que l'employeur peut, en cas de circonstances exceptionnelles, reporter les JTRT sollicités par le salarié dans la limite de 15 jours.

Ces jours sont pris dans la période de référence en dehors des périodes de non-activité afin de tenir compte des absences de l'entreprise. Ces périodes de non-activité, qui sont limitées à une période de 5 mois consécutifs ou non par période d'annualisation, sont définies par l'employeur au même moment que l'établissement du calendrier prévisionnel de la planification des horaires.

[\*Ces JTRT ne peuvent, sauf accord entre le salarié et son employeur, être accolés aux jours de congés payés. Ils ne sont pas soumis au régime des jours de congés payés annuels.\*] (1)

Le suivi de la prise en compte de ces JTRT est effectué par une fiche individuelle de suivi qui est complétée par l'employeur et par le salarié, les jours de présence, d'absence et les JTRT des intéressés. Cette fiche est établie par l'employeur et contre-signée par l'intéressé.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures ne sont pas considérées comme heures supplémentaires dans la mesure où le salarié bénéficie et prend en compte le nombre de JTRT auquel il peut prétendre au cours de l'année considérée.

La prise en compte de ces JTRT est obligatoire. Ainsi, 4 mois avant l'expiration de la période d'annualisation, le salarié et l'employeur sont tenus de programmer et de se communiquer, pour la période restant à courir, les dates de prise en compte des JTRT de l'année précédente à l'initiative de l'employeur et du salarié. A défaut, la partie défaillante se verra imputer unilatéralement par l'autre partie, dans les 15 jours qui suivent, le solde des JTRT jusqu'à la fin de la période d'annualisation.

En tout état de cause, dans l'hypothèse où le compte de JTRT d'un salarié est créditeur sans possibilité de résorber ce crédit au cours de la période d'annualisation, et du fait de l'employeur, ces heures sont rattachées aux JTRT inscrits à son crédit ouvert et doivent être payées au salarié dans les conditions de la réglementation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de la période d'annualisation.

Le nombre d'heures correspondant à un JTRT est déterminé en divisant l'horaire hebdomadaire du salarié par le nombre de jours ouvrés dans la semaine.

*NTOA : (1) Alinéa éluxu de l'extension par arrêté du 4 août 1999.  
NTOA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le paragraphe 2.3 de l'article 2 du cahier II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail. Le treizième alinéa du paragraphe 2.3 de l'article 2 du cahier II est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.*

#### Article 2.4 - Situation des salariés à temps partiel En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Pour les salariés à temps partiel concernés par une diminution de leurs heures de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet, un avenant à leur contrat de travail est établi en fixant les modalités relatives en ce qui concerne l'aménagement de leur durée de travail qui peut s'organiser dans le cadre d'un temps partiel annualisé.

#### Article 2.5 - Affectation au Compte Épargne Temps (CET) En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Une partie de la durée correspondante à la réduction du temps de travail, en heures ou en jours, peut être, au choix du salarié, affectée au CET qui est institué par les dispositions susvisées dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du code du travail, le décret du 22 juin 1998 et les dispositions de l'accord instituant le CET qui sera négocié par les partenaires sociaux.

## Situation des salariés ne travaillant pas pendant toute la période annuelle

### Article 3.1 - Situation d'un départ de l'entreprise En vigueur étendu en date du 8 août 1999

#### 3.1.1. Dans le cadre de la modalité 1 :

Dans cette hypothèse, aucune régularisation n'a en principe de raison d'être appliquée, aucune violation d'horaire n'étant prévue entre les semaines.

#### 3.1.2. Dans le cadre de la modalité 2 :

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'annualisation des heures du fait notamment de son départ de l'entreprise, le compte de débit-crédit prévu à l'article 6 du présent accord est arrêté à la date de la notification de rupture du contrat de travail du salarié et régularisé selon les modalités suivantes :

Dans le cas où le compte fait apparaître un excédent d'heures, et dans l'hypothèse d'un départ motivé par une démission ou un licenciement pour faute, celles-ci sont récupérées pendant la période de préavis.

Si la durée du préavis ne suffit pas, elle est rémunérée.

Dans l'hypothèse où la durée moyenne hebdomadaire de travail ne dépasse pas la durée légale, les heures excédant cette durée légale sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles.

Dans le cas où le compte fait apparaître un déficit d'heures, et dans la mesure où l'organisation du service le permet, une priorité est donnée au salarié pour réaliser ces heures pendant la durée de son préavis.

En cas d'impossibilité, le déficit d'heures ne sera pas décompté sauf dans le cas d'un départ motivé par une démission ou un licenciement pour faute grave ou lourde, où l'insuffisance d'heures est déduite du solde de tout compte de l'intéressé.

#### 3.1.3. Dans le cadre de la modalité 3 :

La régularisation s'effectue en comptant le nombre de JTRT auquel peut prétendre le salarié en fonction du nombre de semaines travaillées durant le délai séparant le début de la période d'annualisation et la notification de la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où il reste à programmer des JTRT disponibles, ceux-ci sont planifiés en accord entre les parties durant le préavis. [\*A défaut d'accord, ils sont fixés par l'employeur.\*] (1)

Dans les hypothèses de rupture du contrat de travail consécutive à une démission, ou un licenciement pour faute grave ou lourde, dans le cas où le nombre de JTRT déjà pris par le salarié au jour de la notification de la rupture du contrat de travail est supérieur

au nombre de JTRT auquel il peut prétendre au cours de la période, une compensation est opérée, avec les dernières payes, entre les sommes dues par l'employeur, à quelque titre que ce soit. Dans les autres hypothèses de rupture du contrat de travail, la rémunération correspondante aux JTRT pires en excédent par rapport aux dotations du salarié résulte au contraire de ce dernier.

*NTOA : (1) Phase exclue de l'extension par arrêté du 4 août 1999.*

Article 3.2 - Situation de l'arrivée du salarié dans l'entreprise  
*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

3.2.1. Dans le cadre de la modalité 2 :

Dans l'hypothèse où un salarié est embauché pendant la période d'annualisation, il lui sera appliqué les règles normales de la voirie des heures selon le calendrier applicable et son compte individuel des débits-crédits sera régularisé à la fin de la période d'annualisation selon les modalités prévues au paragraphe 3.1.2 ci-dessus.

3.2.2. Dans le cadre de la modalité 3 :

Dès l'embauche, il est fixé le nombre de JTRT auquel peut prétendre le salarié pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration de la période d'annualisation en cours. Ce calcul s'effectue proportionnellement en fonction du nombre de jours de travail effectif durant la période considérée.

3.3. Soit un des salariés titulaire d'un contrat à durée déterminée. Que ce soit pour un surcroît temporaire d'activité ou pour un remplacement, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps complet peuvent être soumis aux règles d'annualisation des heures prévues dans le présent accord. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié doit préciser expressément la référence des modalités d'organisation du travail retenue.

Dans l'hypothèse où la durée maximale maximale de travail dépasse la durée légale, les heures excédant cette durée légale sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles.

Toutefois, dans l'hypothèse d'une insuffisance d'heures à l'arrivée du salarié du contrat (à l'exclusion des cas de rupture anticipée), ce déficit d'heures n'est pas déduit du reçu pour solde de tout compte.

Article 3.3 - Situation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Que ce soit pour un surcroît temporaire d'activité ou pour un remplacement, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps complet peuvent être soumis aux règles d'annualisation des heures prévues dans le présent accord. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié doit préciser expressément la référence des modalités d'organisation du travail retenue.

Dans l'hypothèse où la durée maximale maximale de travail dépasse la durée légale, les heures excédant cette durée légale sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles.

Toutefois, dans l'hypothèse d'une insuffisance d'heures à l'arrivée du salarié du contrat (à l'exclusion des cas de rupture anticipée), ce déficit d'heures n'est pas déduit du reçu pour solde de tout compte.

## **Chapitre III : Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés souhaitant bénéficier des aides liées au dispositif de la loi Aubry**

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus favorables au développement de l'emploi et de permettre aux entreprises et ménages bénéficiaires du système de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail prévu par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, les dispositions suivantes s'appliquent :

*NTOA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.*

Article 1er : Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

L'effectif pires en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DTFEP selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail.

Les entreprises reçoivent l'aide de s'engager ou non dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides selon les modalités définies ci-après.

*NTOA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.*

Article 2 : Réduction du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif de travail mise en place au sein de l'entreprise qui bénéficie ces réductions avant les échéances et éligible aux aides prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le niveau horaire collectif étant à 35 heures au plus ;

- soit d'au moins 15 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le niveau horaire collectif étant à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces avantages peuvent être mis en place par l'application des systèmes existants dans le cadre du présent accord et les modalités retenues par celui-ci.

Les entrepreneurs sont tenus de prévoir d'autres modalités de réduction du temps de travail dans le cadre d'un accord d'entreprise signé avec les délégués syndicaux de l'entreprise ou un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative conformément au paragraphe III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998. L'accord d'entreprise peut déroger aux modalités retenues dans le présent accord.

*NTOA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.*

Article 3 : Engagements en matière d'emploi  
En vigueur étendu en date du 8 août 1999

Bénéfice des aides dans le cadre d'un volet offensif

Dans les entreprises désirant bénéficier des aides de l'Etat à l'anticipation, en contrepartie de l'aménagement du temps de travail, l'employeur s'engage à augmenter d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 % et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

L'effectif moyen de l'entreprise est apprécié dans le cadre des 12 derniers mois qui précèdent la signature de la convention avec l'Etat et déterminé selon les règles prévues à l'article L. 421-2 du code du travail pour la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Il conviendrait de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée. Cependant, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche.

Bénéfice des aides dans le cadre d'un volet défensif

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des conséquences économiques prévues dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif ou collectif pour motif économique, l'entreprise peut mettre en œuvre un dispositif de réduction du temps de travail afin de préserver au moins 6 % ou 9 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'Etat.

En ce sens, l'entreprise peut adapter le présent accord en tenant compte des modalités de réduction du temps de travail retenues par celui-ci.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'emploi préservé pendant une durée minimale de deux ans à compter de la signature de la convention avec l'Etat.

*NTOA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Le paragraphe II est étendu au bénéfice des*

*aides dans le cadre d'un volet défensif de l'article 3 du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe V) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.*

## Article Annexe I - Modalités de détermination de la durée annuelle du travail

*En vigueur étendu en date du 8 août 1999*

Selon la circulaire du 21 avril 1994, le calcul de la durée moyenne s'effectue de la façon suivante :

365 jours calendaires

- 52 jours de repos hebdomadaire

- 30 jours de congés payés, fériés

- 11 jours

Reste : 272 jours travaillés effectivement.

Calcul du nombre de semaines travaillées :  $272/6 = 45,33$ .

Nombre d'heures travaillées :  $45,33 \times 39 \text{ h} = 1 767,87$  soit 1 768 heures.

Il convient de prendre en compte les avantages concrets éventuellement accordés au sien de l'entreprise (jours de congés supplémentaires...) et d'effectuer le calcul selon que la répartition du travail se fait sur 5, 5 1/2 ou 6 jours.

Ainsi, dans l'hypothèse où chaque salarié travaillerait sur cinq jours, on calculerait la durée annuelle suivante :

$365 - (104 + 25 + 11) = 225$ .

$225/5 = 45$  semaines travaillées.

$45 \times 39 \text{ h} = 1 755$  heures.

A titre d'exemple, en ce qui concerne l'année 1999 (du 1er janvier au 31 décembre 1999), 7 jours fériés sont soit un dimanche, soit un samedi. Le calcul sera le suivant :

365 jours

- 104 jours de repos hebdomadaire

- 25 jours de congés payés

- 7 jours fériés

229 jours réellement travaillés.

$229/5 = 45,80$  semaines.

Ainsi, dans l'hypothèse d'une réduction de 39 à 35 heures :

45,80 x 39 h = 1 786,20 hereus ;

45,80 x 35 h = 1 603 heures.

Siot une réduction de 183,20 heures.

En outre, il fut bein cmenrpdroe ce mdoe de caucll : les 1 786,20 et 1 603 hruees cdorpnrosenet à des hueres réellement effectuées asni dnas une smenaie : si un juor est payé mias non effectué (jour férié, congés payés), il ne fut pas le penrdre en ligne de ctmpoe puor le crpameor à la durée moennye hebdomadaire.

Dnas le carde d'une réduction du tmpes de tvarail par l'octroi de JRTT, le nobmre de ces juors srea puor 1999 (du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999) de :

23,5 jorus (23,48 juors arinrods à 23,5) en cas de mieaintn de l'horaire à 39 hereus ;

## Avenant n 11 du 9 juillet 1999 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Union du mearyge français,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CGT,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1999*

L'article 7.7 du cairhtpe VII, intitulé « Gtioesn du régime », de la cnvteoinon clceotvile niaatolne du 15 mai 1990 est complété par les duex alinéas siavnuts :

« ? Puor ce qui crenonce la rntee éducation, cette grtanaie est assurée dnas le crade de l'OCIRP (organisme cmmoun des ininotiutsts de rente et de prévoyance).

« Une cooeintvvn de gestion, clnucoe ertne les panteeirras soiucax et le GNP-INPC, précise les modalités de msie en ?uvre du régime de prévoyance. »

Article 2

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1999*

Il est ajouté un atricle 7.7.1 au caphrtie VII, intitulé « Réexamen des ciinoodnts d'organisation de la mlattausiuoin », à la citeonvonn ccviolelte natnolaie du 15 mai 1990 rédigé cmmoe siut :

« Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cdoiotnins d'organisation de la mauitsiutalon interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans. À cet effet, les pntreraeris siaocux se réuniront au mnios 6 mios à l'avance, au rgraed de la dtae d'échéance, puor étudier le rapopt de l'organisme assureur, le GNP-INPC, sur les ctoemps de résultat de la période écoulée et sur les pcvritseps d'évolution du régime. À l'issue de cet examen, le régime mis en ?uvre proua être modifié ou complété dnas l'organisation de la muatoutilsian qu'il instaure.

En cas de dndmaee de révision par l'une ou l'autre des peraits signataires, la ciimmososn piartrae ntiaoanle de négociation devra se réunir dnas un délai de 2 mios conformément à l'article 1.7 de la ceninvtoon ctloilecve nlnaiaote des mareyeurs-expéditeurs. »

18 juors (17,61 jorus anroids à 18) en cas de mtaieinn de l'horaire à 38 hereus ;

12 jorus (11,74 jruos aridnros à 12) en cas de mteaiinn de l'horaire à 37 hurees ;

6 juors (5,87 juors arniodrns à 6) en cas de mneiain de l'horaire à 36 heures.

Dnas crdae de cttee modalité, le nmobre de JTRT est calculé au proatra du tpems de présence eftivcefe au corus de la période annuelle. Le nrmbœ de JTRT est proratisé en cas de sseosiunpn du cortnat de tairval queul qu'en siot le mitof (hormis les cas de congés payés ou juros fériés).

La durée anlunele et l'ampleur de la réduction du temps de tiaravl puor les années svtaenus srea calculée de la même manière et srea différente sleon le nombre de jorus fériés coïncidant ou non aevc les jrous de reops hebdomadaire.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1999*

Il est ajouté un atcirle 7.9 au cirhapte VII, intitulé « Causle de rlrtsioioveaan », à la cionnotevvn ctvloieicle nataniolo du 15 mai 1990 rédigé cmmoe siut :

« Les pisnttreas sroent revalorisées sur la bsae du paocutgrnee de mtirajoon de la vluaer du pinot ARRCO. »

Article 4

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1999*

Les pirtaes seitngiraas s'engagent à déposer le texte du présent annvaet à la decroitiin départementale du travail, de l'emploi et de la faoomtirn prifeenslloosne asini qu'au secrétariat-greffe du conesil des prud'hommes de Prias et à eutfecfer les démarches nécessaires puor en onibter l'extension.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 9 juil. 1999*

Les ogoiaransntis pnllfseoseeiorns d'employeurs et de salariés de la bacnrhe des mareyeurs-expéditeurs ont fiat le balin de l'application du régime de prévoyance prévu au chipatre VII de la covnoientn cetocivile naatloine des mareyeurs-expéditeurs.

Estimant que le régime de prévoyance, tnat au neviau des grteainas cleolnteevnnonis eaietntxss qu'au navieu des modalités d'organisation de sa maoiutstluain par le GNP-INPC et l'OCIRP, était satisfaisant, les ptirareneas siuaocx ont décidé de la rcdnitucooen du choix du GNP-INPC, uonin d'institutions de prévoyance dnot le siège saocil est à Paris, 66, aenvue du Manie (14e), en tnat qu'organisme arssuuer de la gnariate rente éducation.

Les oriangasitnos pnosreeslefnlios d'employeurs et de salariés de la bhncare des mareyeurs-expéditeurs ont également souhaité petirofr de la mofoaaitdcin envisagée puor mettre à juor le cathpire VII de la ctevonnoin cvioetllce nniaatloe des mareyeurs-expéditeurs, namtmenot au ragerd des ointagboils résultant de la loi du 8 août 1994.

En conséquence, le présent anvnaet à la convoetinn colitlcvve noatnilae des mareyeurs-expéditeurs vsie à moiidefr l'article 7.7 et à compléter le cairhtpe VII de la cnioenovtn ctolcilvve nationale.

# Avenant du 29 octobre 1999 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Patrons signataires	Union du myagraee français ; Sndciyat ninataol des saleurs-saurisseurs de poisson.
Syndicats signataires	CGT ; FAP CFE-CGC ; FGTA-FO ; Fédération des siveecrs CFTD.

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1999*

En aciipoplatn de l'accord itseriosnponfenerl du 3 jluielt 1991, les ointsoangrais représentatives soussignées rseconcinant la nécessité de frsviaoeer le développement d'une fimatoorn pennrosfliesloe eaicffce puor ptreemrte aux salariés de la pfosrieson de mareyeurs-expéditeurs et de saleurs-saurisseurs de développer leurs compétences aifn d'assurer la compétitivité des entreprises, tnat au neaviu européen que puls généralement au nveaiu national.

Considérant la particularité des epiresetnrs de mergayae et de ssoilaan maritime, le filbae nrobme d'entreprises et de salariés de la profession, les pritaes cortatnectnas décident de piuoussrve l'effort epintrers puor la formation, en prévoyant un veeernsmt des ctinoniorbtus uriomfne au trite de la foarmiton professionnelle.

## Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1999*

Les dtoiiossinps du présent txete s'appliquent aux eisrrentps dnot l'activité est cruetvoe par le camhp d'application de la ctinoioevn natoinalae des mareyeurs-expéditeurs - cdoe NAF 513 S et 152 Z.

## Article 2 - Versement des contributions

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1999*

Les erstperenis visées à l'article 1er du présent anevnat versent oearlnmgetioibt à l'AGEFOS-PME des cbntourionis rlatevies au fennenmicat de la fatiomorn pelilfsroesone contiue :

Puor les epstiernres de 10 salariés au monis :

# Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée

Signataires	
Patrons signataires	L'union du meaagrye français (UMF), 171, avenue Victor-Hugo, 75116 Paris,
Syndicats signataires	La CGT (La CGT n'est pas sitaganire de l'annexe VI sur le taiavrl intermittent) ; La CGT-FO,

- la totalité de luer ciotbruoitnn ravtlliee au fncieennmat des cottrnas d'insertion en alternance, snas être inférieure à 0,4 % du mtnaont de l'assiette de cclaul ;

- une ptirae de luer cbitiutrniion rltveiae au faimcnenent du paln de formation, snas être inférieure à 10 % de ctete même cibioruotntn qui ne puet elle-même être inférieure à 0,9 % de l'assiette de calcul.

Puor les erpsniretes de mions de 10 salariés :

- la totalité de luer crunoititobn riaeltve au fannmeceint des crtanots d'insertion en alternance, snas être inférieure à 0,10 % du mtaonnt de l'assiette de cuclal ni à 100 F ;

- la totalité de luer cnturotioibn rlvetaie au fncnmeeaint du paln de formation, snas être inférieure à 0,15 % du mntoant de l'assiette de clucal ni à 100 F.

## Article 3 - Création d'un fonds commun professionnel mareyeurs-expéditeurs

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1999*

Il est créé ertne les staenragiis du présent tetxe un fndos cummon professionnel.

Les enrtrteseips ceimpsros dnas le cmhap d'application de la présente cootennivn ctivloecle vernset oniotlregaeibmt au fndos cummon mareyeurs-expéditeurs les cnisotioats au ttire du paln de fioroamtn visées à l'article 2 du présent aneanvt dnot la collecte, l'emploi et la gotsien snot confiés, à trite exclusif, à AGEFOS-PME.

*NTOA : Arrêté du 23 février 2000 art. 1 : L'article 3 est étendu suos réserve de l'application des aitercls L. 952-2 et R. 964-1 du cdoe du travail.*

## Article 4 - Durée et dénonciation

*En vigueur étendu en date du 29 oct. 1999*

Le présent anvanet est cncolu puor une durée de 2 ans, rctcdinoleube par ttiace rdcuticeonn puor une même période, suaf dénonciation dnas les fomres et ctdnoionis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Tuote dénonciation drvea être notifiée au moins 3 mios aavnt le juor avarnrsienie de la dtae de srguinat du présent avenant.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

Le présent acrocd détermine, dnas le cdare de la loi d'orientation et d'incitation rtivleae à la réduction du tpmes de travial n° 98-461 du 13 juin 1998 et des décrets pirs puor son application, d'une part, et de la loi n° 2000-37 du 19 jaievnr 2000 rteivale à la réduction négociée du tpems de tarvial et des décrets pirs puor son application, d'autre part, les règles de msie en ovreue d'une puilqote de réduction-aménagement du tmeps de traavil au sien

des entreprises entrant dans son champ d'application, tel que défini ci-après.

Il est précisé que les dispositions de la loi du 13 juin 1998, dite " loi Aubry I " s'appliquent aux entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés et que celles de la loi du 19 janvier 2000, dite " loi Aubry II ", s'appliquent à toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux, dans le cadre du présent accord, sont les suivants :

Dans un environnement économique et conjoncturel très fortement dépendant de la pêche, dans des " conditions ", des salaires et de la réglementation nationale et internationale (quotas), l'activité du groupe doit faire face :

- à une concurrence très forte ;
- à un nécessaire développement des compétences des salariés qui y sont occupés ;
- à des coûts d'exploitation générant des résultats.

C'est la raison pour laquelle il convient, au travers du présent accord, de saisir l'opportunité de la réduction de la durée légale du travail pour :

- mettre en œuvre des modes de fonctionnement et d'organisation adaptés aux conditions économiques et de production, permettant une réactivité immédiate aux cahiers de travail ;
- améliorer les conditions de travail des salariés de la branche par une réduction substantielle du temps de travail effectif ;
- développer autant que possible l'emploi et, en tout état de cause, le maintenir au niveau antérieur au jour de la signature des présentes ;
- développer les compétences et l'employabilité de tous les salariés de la branche sans exception.

Cet accord s'applique à tous les salariés de la branche (sous réserve de spécificités connues dans des accords locaux, quels que soient leur statut, leur contrat de travail, à l'exception des cadres dirigeants).

Il s'applique également aux travailleurs intérimaires ou aux salariés mis à disposition en mission dans les entreprises entrant dans son champ d'application.

Compte tenu de la diversité des entreprises entrant dans son champ d'application, les dispositions du présent accord sont considérées par les partenaires sociaux comme un " outil " qui pourra être mis en œuvre au sien de celles qui souhaitent réduire et aménager le temps de travail, que ce soit à tout ou partie de leurs services, sous réserve des dispositions relatives à la

constitution des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, ainsi que celles relatives à la négociation collective.

Il est enfin ici précisé que les dispositions du présent accord ne se substituent pas avec des dispositions d'accords d'entreprise ayant le même objet. Il appartient à chaque entreprise d'aménager en tant que de besoin les dispositions de l'accord antérieurs qui pourraient être contraires ou non conformes, d'une part, à celles du présent accord et, d'autre part, aux dispositions des lois et décrets cités ci-dessus.

## Article - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

Le champ d'application du présent accord est le même que celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 étendue par arrêté du 14 septembre 1990, à l'exception des sauteurs-saurisseurs.

Les dispositions du présent accord constituent un dispositif global itératif et continu dont la mise en œuvre dépend de la décision de chaque chef d'entreprise.

## Article - 1. Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

L'accès direct, ci-dessous prévu, implique pour les entreprises concernées le bénéfice des aides financières et allègements prévus par les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

1.1. Accès direct aidé de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 20 salariés

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et de l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés, pourront s'engager dans une réduction anticipée du temps de travail en recourant à l'embauche ou à l'engagement de main d'œuvre et dans le respect des dispositions arrêtées dans le présent accord.

Pour ces entreprises, et à défaut de représentation syndicale ou de salarié mandaté par l'entreprise, la réduction du temps de travail pourra être organisée dans le cadre du présent accord, par accès direct, et sur l'initiative du chef d'entreprise :

- soit après constitution des délégués du personnel s'ils existent, sur une note d'information préalable ;

- soit, à défaut, et lorsqu'il aura été établi un procès-verbal de convocation d'élection des délégués du personnel (sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés), après consultation du personnel de l'entreprise également sur une note d'information.

Le contenu de la note d'information prévue aux 2 alinéas ci-dessus figure en annexe I.

1.2. Réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allègement des cotisations sociales

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises pourront mettre en œuvre la réduction aidée du temps de travail à compter du 1er janvier 2001 dans les conditions suivantes :

1.2.1. Entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise (négocié avec un délégué syndical ou un délégué du personnel fonctionnaire de délégué syndical ou un salarié mandaté) pourront appliquer le présent accord, par accord direct, sur l'initiative du chef d'entreprise, soit après consultation des délégués du personnel, soit à défaut de délégués du personnel (constaté par un procès-verbal de carence) par une note d'information remise aux salariés ; son contenu est fixé en annexe II au présent accord.

Cette note d'information sera déposée par l'entreprise à la direction départementale du travail et de l'emploi.

1.2.2. Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés, les dispositions du présent accord ne pourront s'appliquer que sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise conforme, c'est-à-dire conclu avec un délégué syndical ou un délégué du personnel fonctionnaire de délégué syndical, soit avec un salarié mandaté, après consultation (1) du personnel dans les cas suivants :

- le délégué syndical ou le délégué du personnel fonctionnaire de délégué syndical est mandaté au sens de la loi ;

- la négociation a été menée avec un salarié mandaté.

*NTOA : (1) Terme exact de l'extension par arrêté du 26 février 2001. NTOA : Arrêté du 26 février 2001 art. 1 : l'article 1.1 (Anticipation de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 20 salariés) du I est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui prévoit aux entreprises de 20 salariés ou moins qui réduisent leur temps de travail avant le 1er janvier 2002 de bénéficier d'une aide. Ce même article 1.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des paragraphes II et IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 dans la mesure où il résulte que l'accord ne peut être d'accès direct que s'il fixe un nombre d'embauches minimal. Cet article 1.1 est également étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe V de l'article 3 de la loi du 13 janvier 1998 dans la mesure où il résulte que les entreprises de 20 ou de moins de 20 salariés se situent dans le cadre du volet défensif de la loi dite de la loi de 2002 d'entreprise pour bénéficier de l'aide*

*financière. L'article 1.2.2 (Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés) est étendu sous réserve de l'application des paragraphes V, VI et VII de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 dans la mesure où il résulte que, pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise conclu avec des représentants syndicaux non mandatés dans l'entreprise, avec un salarié mandaté ou avec un délégué du personnel doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.*

## Article - 2. Dispositions communes relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008*

2.1. Durée du travail

2.1.1. Durée effective du travail.

Le temps de travail effectif au sens du présent accord est celui tel que défini par l'article L. 212-4 du code du travail.

Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, lorsque le prot d'une teune de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires ou par des conventions conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, celle-ci détermine leu à une proportion financière annuelle de 160 ? sur pour les salariés ayant travaillé toute l'année et au pourcentage du nombre de jours réellement travaillés pour les autres.

Les temps de pause et de repas ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif lorsque, manifestement, les salariés sont, pendant ces temps, tenus de rester à la disposition de l'entreprise, à tout cas, il leur sera dû une compensation sous forme financière ou de repos, au choix de l'entreprise.

2.1.2. Mode de calcul de la durée effective du travail sur l'année.

Le mode de calcul de la durée effective du travail figure en annexe aux présentes.

2.1.3. Durée quotidienne de travail.

En application de l'article L. 212-1 du code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié peut excéder 10 heures de jour et 8 heures de nuit.

Toutefois, la durée quotidienne pourra être exceptionnellement portée à 12 heures dans les cas où l'entreprise aurait pu ou pourrait avoir recours soit à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, soit à des salariés intérimaires, dans la mesure où cette dérogation est utilisée pour des fins de semaine.

2.1.4. Durée hebdomadaire de travail.

La durée légale hebdomadaire de travail est définie selon les dispositions de l'article L. 212-1 du code du travail à 35 heures de travail effectif au plus tard au 1er février 2000 pour les entreprises de moins de 20 salariés, et au plus tard au 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

2.1.5. Réduction par étapes de la durée du travail (effectifs inférieurs à 20 salariés).

Les entreprises conviennent qu'il sera possible pour les entreprises qui le souhaitent de réduire progressivement leurs horaires, pour parvenir à une durée de travail effectif de 35 heures par semaine, en moyenne sur l'année, au plus tard le 1er janvier 2002.

Le nombre d'étapes pour parvenir à cette durée du travail sera de 2 au maximum, la première au 1er janvier 2001, et la seconde au plus tard le 31

décembre 2001 rennaant l'horaire clitlocef à 35 heures au plus.

#### 2.1.6. Durées maximaes hradodeeibams du travail.

La durée maximae hradodeeibams du travail ne pourra excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

#### 2.1.7. Repes quotidien.

Tout salarié soumis aux dispositions du présent accord doit bénéficier d'un repos minimum de 11 heures consécutives entre 2 journées de travail.

Dans les hypothèses prévues par les articles L. 221-12, 220-2 et D. 220-5 du code du travail (travaux urgents), l'employeur pourra déroger au repos quotidien, sous réserve, dans le second cas (art. D. 220-5 du code du travail) d'en informer l'inspecteur du travail.

#### 2.1.8. Pauses

Sans pour autant qu'il y ait remise en cause de la prime de panier prévue à l'article 4 de l'annexe II de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs, aucun temps de travail effectif quotidien ne peut admettre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause.

La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle prévue être consacrée au repas, ne peut être inférieure à 20 minutes.

#### 2.1.9. Repes hebdomadaire.

Sauf dispositions plus favorables, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives (le dimanche obligatoirement) auxquelles est accolé le repos quotidien défini à l'article 2.1.7 ci-dessus.

Lorsque le temps de travail hebdomadaire est réparti sur 5,5 jours et moins, la demi-journée ou la soirée journée de repos n'est pas obligatoire et accolée au jour de repos hebdomadaire.

#### 2.1.10. Jours fériés.

Si un jour férié (autre que le 1er Mai) est travaillé (exceptionnellement), il est par priorité récupéré dans le mois qui le précède ou qui le suit. A défaut de récupération, il est payé conformément aux dispositions et modalités en vigueur dans l'entreprise concernée.

### 2.2. Heures supplémentaires. - Rémunération. - Repes compensateur

#### 2.2.1. Heures supplémentaires. - Contingent.

Sous réserve des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail ci-après, les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, soit au jour de la signature du présent accord, 35 heures pour les employés d'au moins 20 salariés et 39 heures pour ceux de moins de 20 salariés.

#### Heures supplémentaires non soumises

à aiorauttison de l'inspection du travail

Les entreprises qui acceptent le présent accord peuvent recourir, le cas échéant, aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la loi et le présent accord, après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et information de l'inspecteur du travail. Ces heures ne sont pas soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de 130 heures par an et par salarié, dans les entreprises ne présentant pas une modification du temps de travail ou une modification de l'effectif de 31 et 39 heures par semaine et à 130 heures par an et par salarié dans les entreprises présentant une modification au-delà de ces limites.

#### Heures supplémentaires soumises

à aioratsoiutn de l'inspecteur du travail

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires devenues inévitables par les nécessités du service, ne pourront être effectuées qu'après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et après avis de l'inspecteur du travail.

#### 2.2.2. Rémunération des heures supplémentaires. - Prime de repos de remplacement.

Les heures supplémentaires, telles que définies ci-dessus, sont, soit rémunérées avec les modalités ou majorations légales, soit récupérées dans les conditions ci-après :

Les heures supplémentaires bonifiées ou majorées seront, en principe, prises sous forme de repos et auront droit, en outre, au repos compensateur dans les limites déterminées à l'article L. 212-5-1 du code du travail, mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires déterminé à l'article 2.2.1 ci-dessus.

Considérant que la réduction du temps de travail doit être effective et demeure une priorité, par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, relatives au paiement des heures supplémentaires, les entreprises ou établissements donnent priorité à la prise de repos compensateur de remplacement, le paiement des heures supplémentaires devant demeurer exceptionnel.

Dans cette hypothèse, ils détermineront, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les modalités de prise de ces repos dans les limites définies à l'article 2.2.3 ci-après.

Les entreprises peuvent également faire récupérer les heures supplémentaires en tant que telles et payer les majorations et bonifications.

#### 2.2.3. Modalités d'ouverture et de prise de repos compensateur légal et de remplacement.

Qu'il s'agisse des repos compensateurs légaux visés à l'article L. 212-5-1 du code du travail ou des repos compensateurs de remplacement, ceux-ci sont attribués et pris dans les mêmes formes et conditions que le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

#### 2.2.4. Information des salariés sur leurs droits à repos compensateur légal ou de remplacement.

Les salariés sont tenus régulièrement informés du nombre d'heures de repos de travail cumulées portées à leur crédit, mois par mois, par un document annexé à leur bulletin de paie, comprenant les droits acquis au terme de la période de paie considérée.

## Article - 3. Répartition et aménagement du temps de travail

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer selon différentes modalités tenant compte des nécessités d'une nouvelle adaptation des horaires aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les entreprises ou les établissements, qui appliquent une réduction du temps de travail, pourront faire dans le cadre hebdomadaire ou par modification des horaires de travail ou encore sous forme de jours de repos supplémentaires ou enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation du temps de travail dans le respect des modalités définies ci-après.

*NOTA : Les articles 3.1 à 3.2.10 inclus sont abrogés à compter du 1er juin 2021, date d'entrée en vigueur de l'accord du 26 novembre 2020 (BOCC 2021-08). Ils sont remplacés par les articles 7 à 7.3.9.5 créés par cet accord.*

#### 3.3. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (dits repos ARTT)

### 3.3.1. Principe.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail, les entreprises ou établissements peuvent organiser la réduction du temps de travail en-deçà de 39 heures travaillées par semaine, pour tout ou partie, sous forme de jours ou demi-jours de repos selon les modalités ci-après.

### 3.3.2. Attributif dans une période de 4 semaines.

Conformément à l'article L. 212-9-1, la réduction du temps de travail pourra être mise en œuvre par période de 4 semaines selon un calendrier préalablement établi par l'entreprise et la vie privée du salarié concerné, par l'octroi d'un ou plusieurs jours ou demi-journées de repos équivalent au nombre d'heures effectuées sur cette période au-delà de la durée légale de travail effectif.

En cas de modification du planning établi sur 4 semaines, le salarié devra être notifié au moins 7 jours à l'avance<sup>(1)</sup>.

### 3.3.3. Attributif dans un cadre annuel.

La réduction du temps de travail accordée sous forme de jours devra être préalablement autorisée en journée entière ou demi-journée de repos, conformément à l'horaire de travail du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises par journée ou demi-journée, au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté entre le salarié concerné et l'entreprise en début de période annuelle ou à défaut, moyennant un délai de prévenance d'un mois, de part et d'autre.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

#### 1° A l'initiative de l'employeur :

Pour moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur.

Toute modification de ces dates ne pourra intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés sauf accord avec le salarié.

#### 2° A l'initiative du salarié :

Pour l'autre moitié capitalisée, la date ou les dates seront arrêtées par le salarié.

Toute modification par le salarié de la ou des dates précitées ne pourra également intervenir que sous réserve de l'accord de la direction et dans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés (sauf urgence).

Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder les jours de repos à la ou les dates choisies par le salarié, celui-ci devra proposer une nouvelle date dans la quinzaine ou ultérieurement à une date fixée en accord avec l'employeur.

Toutefois, les dispositions des conventions ou accords d'entreprise prévoyant la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos interviennent sur le fondement de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne sont pas simees en cause.

En outre, il est ici précisé que les jours de repos qui n'auraient pas pu effectivement être pris au cours de la période de référence au titre de laquelle ils sont prévus (1) si le salarié le souhaite, être affectés à un compte d'épargne-temps, dans les modalités de mise en place sont prévues à l'annexe 5.

### 3.4 Travail à temps partiel

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires peut intervenir aux établissements, dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou modulé dans un cadre annuel, de répondre à des besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux entreprises de salariés.

Il peut porter sur :

- d'introduire de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail ;

- de répondre aux besoins spécifiques de certains établissements en raison de la nature de leur activité.

Est considéré comme travail à temps partiel, le salarié dont le temps hebdomadaire ou mensuel de travail est inférieur à la durée légale de travail.

Lorsqu'il ne s'agit pas d'un temps partiel à l'initiative du salarié, sauf accord exprès de celui-ci, l'horaire de travail hebdomadaire ne pourra être inférieur à 22 heures ou l'équivalent apprécié sur le mois.

Les heures de temps partiel pourront être mises en œuvre au sien des entreprises avec l'accord du salarié, dans les limites et conditions définies aux articles ci-après, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, cet avis étant transmis dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les heures de travail à temps partiel pourront être pratiquées, sous réserve que l'inspecteur du travail ne relève l'établissement en ait été préalablement informé.

Les salariés affectés à temps partiel pourront être mis à temps partiel, sauf accord exprès de celui-ci, à temps complet, bénéficiant d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 212-4-5 du code du travail.

Afin de faciliter l'exercice de ce droit, l'employeur pourra à la demande du salarié libérer ou créer par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication au personnel. L'affichage sera daté.

Les salariés à temps complet, bénéficiant, dans les mêmes conditions que dans les 2 alinéas précédents, d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel à leur demande.

#### 3.4.1. Travail à temps partiel et accord avec le salarié

Tout accord portant sur le temps partiel ainsi que tout accord portant sur le temps partiel d'un salarié à temps plein devra être écrit et annexé à l'établissement d'un écrit dont le contenu est fixé en annexe.

#### 3.4.2. Travail à temps partiel dépassant l'horaire de base

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyennement réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au mois par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf accord du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyennement réellement effectué. Cette modification fait l'objet d'un avenant au contrat de travail initial.

Par ailleurs, lorsque sur 1 année ou 12 mois consécutifs, l'horaire moyennement réellement effectué pour un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, dans les mêmes conditions que précédemment, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyennement réellement effectué.

#### 3.4.3 Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'entreprise ou l'établissement pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la

durée du travail effectué par le salarié, au niveau de la durée légale habituelle de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée habituelle ou de plus de 25 %.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

3.4.4. Garanties accordées aux salariés travaillant à temps partiel.

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés à temps partiel, qu'ils soient sous statut ou les modalités particulières d'exécution de leurs contrats de travail, doivent, comme les salariés à temps complet, bénéficier des mêmes droits économiques sociaux et humains.

Ces salariés ont donc l'égalité d'accès à la promotion, aux possibilités d'évolution de carrière et aux mêmes droits de formation que les salariés à temps plein, y compris dans le cadre du développement de la formation prévue à l'article L. 932-2 nouveau du code du travail relatif au droit de formation et à l'adaptation et à l'évolution de l'emploi.

*NOTA : Les articles 3.4.5 et 3.4.6 sont abrogés à compter du 1er juin 2021, date d'entrée en vigueur de l'accord du 26 novembre 2020 (BOCC 2021-08). Ils sont alors remplacés par les articles 7 à 7.3.9.5 créés par cet accord.*

3.4.7. Information des représentants du personnel.

Les représentants du personnel, lorsqu'ils existent, sont régulièrement informés et consultés au moins une fois par an par un bilan sur le travail à temps partiel conformément aux dispositions légales.

3.4.8. Conséquences de la réduction du temps de travail sur les salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel ont la possibilité :

- de réduire leur temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet ;

- de garder le même niveau de travail avec la rémunération majorée ;

- de demander une augmentation de leur salaire de travail (dans la limite de 35 heures par semaine au maximum) sur la base de leur taux horaire contractuel majoré ;

- de réduire leur temps de travail, dans les limites fixées avec l'employeur, en fonction des possibilités de l'entreprise, sur la base de leur horaire contractuel revalorisé éventuellement pour tenir compte du rapport annuel :

taux horaire d'origine x (39/35)

La réduction du temps de travail des salariés à temps partiel est sans effet sur les droits à congés payés.

*(1) Terres elxucs de l'extension par arrêté du 26 février 2001.*

*L'article 3.3.3 (Attribution dans un cadre annuel) du III est étendu sous réserve que soient précisées au niveau de l'entreprise les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, prévues à l'article L. 212-9, II, alinéa 2, du code du travail, en fonction du calendrier des repos.*

*Le deuxième alinéa du point 1 (à l'initiative de l'employeur) de l'article 3.3.3 du III est étendu sous réserve que les conditions dans lesquelles le délai de prévenance de 7 jours est réduit ainsi que le délai de prévenance applicable, tels que prévus à l'article L. 212-9, II, alinéa 2, du code du travail, soient précisées au niveau de l'entreprise.*

*Le troisième alinéa du point 2 (à l'initiative du salarié) de l'article 3.3.3 du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9, II, alinéa 2, du code du travail, une partie des jours de*

*travail devant, en tout état de cause, demeurer au moins du salarié.*

*Le troisième alinéa de l'article 3.4 (Travail à temps partiel) du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2, alinéa 2, du code du travail.*

*L'alinéa 2 de l'article 3.4.3 (Heures complémentaires) du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, alinéa 3, du code du travail.*

## Article - 4. Dispositions spécifiques relatives aux cadres

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

Définition.

Les cadres, à l'exclusion des cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail, enrôlés dans le champ d'application du présent accord, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions ci-après.

Relèvent de la catégorie " cadres dirigeants ", au sens du présent chapitre, les cadres qui répondent aux critères précisés par l'article L. 212-15-1 du code du travail.

En cas d'accord d'entreprise, la limite maximale des heures concernées sera fixée par l'accord.

4.1. Cadres soumis à l'horaire collectif (art. L. 212-15-2 du code du travail)

Les cadres soumis à l'horaire collectif de travail et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions définies au présent accord. Il sera néanmoins recherché en priorité des solutions permettant l'octroi de jours de repos groupés pour assurer la continuité du service.

Les cadres occupés selon un horaire collectif peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires en nombre limité pour permettre le passage de consignes, la rédaction de rapports d'activité ou encore la préparation du travail du ou des jours suivants et, à ce titre, il est possible aux entreprises de mettre en oeuvre des forfaits hebdomadaires supplémentaires.

Ces forfaits sont écrits et acceptés par les cadres concernés.

4.2. Heures cadres

Les cadres non soumis à l'horaire collectif et n'ayant pas la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail. Ils bénéficient des dispositions légales sur les jours ouvrables et hebdomadaires.

L'ampleur de cette réduction du temps de travail sera déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après concertation avec les cadres concernés. En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne saurait excéder 217 jours.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion de conventions de forfait annuel en heures ou en jours par accord d'entreprise ou d'établissement.

4.2.1. Forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

L'heure en œuvre est itiquedne à celle des créances dont l'horaire peut être prédéterminé (cf. ci-dessus article 4.1).

Les facteurs en heures sur une base mensuelle doivent faire apparaître clairement les rajouts et déductions liées aux heures supplémentaires incluses dans le forfait.

Les heures supplémentaires éventuellement accumulées au-delà du forfait sont payées avec le salaire du mois au cours duquel elles ont été exécutées ou récupérées au plus tard dans le mois suivant, avec les rajouts et déductions éventuelles.

4.2.2. Forfait en heures sur une base annuelle.

Ce forfait vise à rémunérer une durée annuelle de travail intégrant, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

Il est réservé aux catégories de cadres dont l'autonomie et les responsabilités habituelles et régulières dans l'exercice de leurs fonctions et dans l'organisation de leur temps de travail sont telles qu'il est impossible de prédéterminer le temps de travail, d'une part, et d'autre part, de fixer un début ou une fin artificielle de la journée ou de la semaine de travail ; dans l'attente de l'aboutissement des négociations sur les conditions de travail, il pourra s'agir, par exemple, des créances assurant les fonctions de responsabilité, commerciaux, responsables de marketing et cadres d'administration.

Indépendamment des dispositions résultant de l'application de l'article L. 212-15-3, l'accord d'entreprise ou d'établissement qui définira le forfait en heures ou en journées ne devra pas prévoir une durée annuelle supérieure à 217 jours effectivement travaillés par an, sous que la durée hebdomadaire de présence n'excède 48 heures et que la durée journalière de présence n'excède 10 heures.

Ce forfait annualisé en heures doit clairement faire apparaître les heures réellement afférentes à la durée légale du travail et celles qui sont des heures supplémentaires.

Le contrôle des temps de travail réels peut être fait, pour les cadres ci-dessus définis, par un état certifié signé entre l'employeur et eux.

4.2.3. Forfait en jours sur une base annuelle.

Cette modalité peut s'appliquer aux cadres visés ci-dessus.

Le temps maximum de travail dans l'année est fixé à 217 jours.

Les temps sont décomptés sur état certifié entre les cadres concernés et leur hiérarchie, par journée ou demi-journées travaillées.

Les journées de repos sont prises consécutivement par journées entières, éventuellement groupées, suivant accord entre le salarié concerné et sa direction.

Les salariés bénéficiant du forfait en jours sur une base annuelle, bien qu'ils ne soient pas soumis aux règles journalières et hebdomadaires de travail de droit soumis aux règles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires (11 heures de repos quotidien et 24 heures au moins de repos hebdomadaire accolées à un repos quotidien).

Chaque semestre, l'employeur reçoit les cadres concernés par les dispositions du forfait en jours pour :

- évaluer les moyens d'organiser mieux leur travail ;

- aménager autant que possible leur charge de travail ;

- faire un point sur les temps de travail déjà effectués et les jours de repos pris.

Les jours de repos sont éventuellement :

- soit ne pas être pris dans leur intégralité au cours d'un exercice de référence, mais sur l'exercice qui suit, au plus tard avant la fin du 3e mois suivant l'exercice ;

- soit ne pas être pris, mais affectés (dans la limite de 5 jours/an) dans le compte épargne-temps prévu en annexe aux présentes.

L'état certifié ci-dessus prévu (forfait jours et forfait heures) mentionne expressément ces repos.

4.2.4. Cadre de travail.

Dans le cadre d'entretiens annuels d'évaluation, ou autres, les employés s'attacheront à échanger avec le personnel d'encadrement les cadres de travail lui incombant de façon à les faire coïncider avec la durée maximale de 217 jours de travail effectif annuel, et, en conséquence, à favoriser le personnel concerné pour améliorer ses performances individuelles ou, le cas échéant, modifier le contenu de ses missions-fonctions, sous pour autant que ces modifications puissent être considérées comme une modification unilatérale du contrat de travail.

*NTOA : Arrêté du 26 février 2001 art. 1 : l'article 4.2.2 (Forfait en heures sur une base annuelle) du IV est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise, conformément à l'article L. 212-15-3-II, fixe la durée maximale de travail sur la base de laquelle le forfait est établi. L'article 4.2.3 (Forfait en jours sur une base annuelle) du IV est étendu sous réserve que les modalités concrètes d'application des dispositions relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires des salariés prévues à l'article L. 212-15-3, III, alinéa 2, du code du travail soient déterminées au*

## Article - 5. Rémunérations et droits sociaux

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

La réduction du temps de travail ne doit pas entraîner de dégradation des salaires de base consentis par les salariés pour un horaire de 39 heures par semaine.

Néanmoins, chaque entreprise, dans un souci de modération salariale, pourra éventuellement géler le salaire de base pendant au plus 2 années.

### 5.1. Indemnité différentielle

La fixation de paie des salariés fera apparaître distinctement, à l'exception des salariés bénéficiant d'un forfait :

- le salaire mensuelisé sur la base de 35 heures (151,66 heures) ;

- l'indemnité différentielle correspondant à la différence entre 169 heures et 151,66 heures).

Cette indemnité différentielle sera intégrée au salaire de base au maximum dans un délai de 3 ans, selon le rythme choisi par chaque entreprise.

### 5.2. Prémie d'ancienneté

A compter du jour de la mise en œuvre du présent accord, la prime d'ancienneté prévue par la convention collective est plafonnée à 10 % pour les entreprises passées sous le " régime des 35 heures ".

Pour les salariés ayant atteint un taux d'ancienneté supérieur, ce taux leur sera maintenu définitivement.

### 5.3. Congés payés

Les salariés qui le souhaitent, lorsqu'elles appliquent un système de forfait en jours, pourront adapter la période de référence prévue à l'article R. 223-1 du code du travail sur la période de modulation, étant entendu que les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.

### 5.4. Chômage partiel

Lorsque, manifestement, et pour les raisons prévues à l'article R. 351-50 du code du travail, la procédure d'inscription ne peut s'appliquer pendant au moins 2 semaines et ne pourra pas être " rattrapée " dans le cadre de la période de modulation, il pourra être recouru au chômage partiel, dans les formes et conditions légales.

Il en ira de même s'il apparaît, au cours des 3 derniers mois de la période de modulation, que les heures non travaillées pour les mêmes raisons ne pourront pas être " rattrapées " avant la fin de la période de modulation.

### 5.5. Engagements de formation

Considérant :

Que l'entreprise a, envers ses salariés, un devoir de développement des compétences et de leur employabilité ;

Que cela implique que les salariés, quels qu'ils soient, ont droit à une formation permanente pour leur permettre d'évoluer dans l'entreprise, ou en cas de besoin, dans d'autres filières ou structures,

les entreprises s'engagent en conséquence avec les salariés en ce sens.

Il est convenu que les temps de formation liés à la fonction dans l'entreprise sont pris sur le temps de travail et que ceux-ci ne doivent pas :

- avec l'emploi occupé dans l'entreprise ;

- avec l'évolution des salariés dans l'entreprise,

pour être pris sur les temps de repos.

### 5.6. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les principes rappelés ici, si besoin est, que touchent les dispositions du présent accord s'appliquent de la même façon aux salariés femmes et hommes.

La mise en œuvre de suivi, dont il sera question à l'article 7.3 ci-après, sera informée spécifiquement, chaque année, de l'application de la présente clause.

*NTOA : Arrêté du 26 février 2001 art. 1 : l'article 5.3 (Congés payés) du V est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise, conformément à l'article L. 223-9 du code du travail, précise : - les modalités de rémunération des congés payés reportés ; - les cas précis et exceptionnels de report ; - les conditions, à la demande du salarié après accord de l'employeur, dans lesquels ces reports peuvent être effectués ; - les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés pour le temps partiel, le temps partiel modulé, la modulation, la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos et les forfaits en jours. L'alinéa 4 de l'article 5.5 (Engagements de formation) du V est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2, alinéa 2, du code du travail aux termes duquel les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être organisées sur le temps de travail effectif. Ce même alinéa 4 de l'article 5.5 est étendu sous réserve de l'application des alinéas 3 et 6 de l'article L. 932-2 du code du travail. L'article 5.5 du V est étendu sous réserve de l'application éventuelle des dispositions de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail, conformément à l'article L. 132-13 du code du travail.*

## Article - 6. Dispositions particulières

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

6.1. Accords conclus dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 ou de celle du 19 janvier 2000 antérieurement à la date d'effet du présent accord

Les entreprises ou établissements ayant conclu un accord partiel sur l'aménagement-réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1er janvier 2002 pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales, si elles sont moins favorables pour le salarié.

## 6.2. Entreprises ou établissements de moins de 20 salariés

Les entreprises ou établissements ayant conclu un accord partiel sur l'aménagement-réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1er janvier 2004 pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales.

## Article - 7. Durée et bilan de l'accord

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

### 7.1. Durée. - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension. Il sera déposé aussitôt que ses avenants, par l'organisation représentative d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs et de ses annexes pour les entreprises qui décideront de l'appliquer.

### 7.2. Révision. - Dénonciation

#### 7.2.1. Révision.

Chaque partie s'engage à demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités fixées par l'article L. 132-7 du code du travail.

#### 7.2.2. Dénonciation.

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par l'une des parties signataires, selon les modalités suivantes :

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

Elle impliquera la nomination d'une commission de rédaction mixte et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires de se réunir le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement, au plus tard pendant 1 an à compter de la date de sa dénonciation (après préavis).

À l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de

clôture constatant le désaccord.

Ces dispositions signées, selon les cas, par les parties en présence, font l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt).

Les dispositions du nouveau accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans interruption pendant 1 année, qui sera comptée à partir de l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1er, du code du travail.

Les obligations des salariés et l'organisation des entreprises des entreprises se réuniront dans un délai de 1 an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

### 7.3. Commission paritaire nationale de suivi

Les parties s'accordent de confier à la CPNE, instituée par l'avenant du 7 février 1997 dans le cadre de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs, la mission de suivi du présent accord.

## Article - ANNEXE I Note d'information

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

La note d'information sera remise aux délégués du personnel et/ou au représentant de l'entreprise, prévue à l'article 1.1 du présent accord, pour qu'il précise :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement ou maintien de l'effectif) ;

- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;

- l'ampleur de la réduction (au moins 10 %) et, le cas échéant, les étapes de celle-ci ;

- les modalités d'organisation du temps de travail résultant conformément aux dispositions du présent accord ;

- les modalités de décompte de ce temps applicable aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux pénalités d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;

- la durée maximale quotidienne de travail ;

- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire ;

- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie

professionnelle, luer cealeidrn r prévisionnel ou bein le nmrobe des elpimos mntainues (dispositif défensif) ;

- la période dnurat laullqee l'entreprise s'engage à miteinnar l'effectif (minimum 2 ans) ;

- la création d'une csiimmoosn ptiaiarre de sivui dnas l'entreprise constituée en nbrome égal de salariés apaeatnprnt à l'entreprise et de merembs de la direction, étant précisé que ctete csiimmoosn dreva se réunir au mnios une fios par sermetse pdeannt les 3 premières années et cnpemrrode au mumniim 2 salariés ;

- les conséquences pouvnat être tirées de la réduction du tpmes de taviarl sur les cnoatrts de tiavral à tmpes petairl ;

- les ienndcices de la réduction du tpmes de traavil sur les rémunérations ;

- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée) ;

- un eieplramxe de l'accord de branche.

*NTOA : Arrêté du 26 février 2001 art. 1 : L'annexe 1 (Note d'information) est étendue suos réserve de l'application des ppehaarargs IV et V de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998. Le troisième alinéa de l'article " Durée du tvairal et répartition de l'horaire de trviaal " de l'annexe 4 (Contrat de tiaavrl à temps partiel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du cdoe du tiarval qui imspoe à l'accord de prévoir des creoaetnirtps spécifiques au bénéfice des salariés lqorsue les haierros de travail des salariés à temps ptraeil copnomtert puls d'une iotpreruitnn d'activité ou une ieotuiptnrnn d'activité supérieure à deux heures.*

## Article - ANNEXE II Note d'information

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

La ntoe d'information prévue à l'article 1.2.1. du présent aorccd purroa nntmaoet cmopretor :

- la nelolve durée du taavril ;

- les catégories de salariés concernés ;

- les modalités d'organisation et de décompte du tepms de travail, en conformité avec les pcipenris cntonues dnas le présent acrocd ;

- la durée mxamiale qnoiduinet du trvaail ;

- les iinedcnecs de la réduction du tmeps de trviaal sur la rémunération des salariés ;

- le nobmre d'emplois créés ou préservés, les incecnides prévisibles de la réduction du tmeps de tvraial sur la soaituitn de l'emploi dnas l'entreprise ;

- les mruses destinées à grtiaanr le pgassae d'un empoli à tmeps ptrial à un epomli à temps cmoplet et iesmrneevnt ;

- les meures destinées à fvseroair l'égalité psseliooefnlre etnre les hoemms et les femmes ;

- les museres destinées à foirvaesr l'emploi de tuvaarlrlais handicapés ;

- le cas échéant, les modalités de clsootauntin du poenrensl ;

- le délai de réalisation des ebeacumhs ;

- les éléments du paln de fmiraoton ;

- les modalités de suvii et de msie en orevue de l'aménagement et réduction du temps de taravil par une coimosmsin pirrataie d'entreprise de svuii créée à cet effet.

## Article - ANNEXE III Astreintes

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

Les aietrtenss peunevt être nécessaires dnas crenietas eiesnrrepts aifn de gaitranr la continuité et la qualité du service.

C'est la riasn puor lqlluae les piarets enetdennt en fxeir les ctidnonios cmoe siut :

Une période d'astreinte cmoe une période pnaednt lalueqle le salarié, snas être à la doisoisiptn pntaemenre et immédiate de l'employeur, a l'obligation de deuemrer à son dilcimoe ou à proximité aifn d'être en mursee d'intervenir puor efceeufr un tiarval au svircee de l'entreprise, la durée de cttee ienvtrteoin étant considérée cmome du tpems de taravil effectif.

Les atsteriens snot organisées selon les modalités sneuvitas :

- délai de prévenance : 15 jours cailaeernds au minos ;

- ugecrne : 1 juor fnrac au moins à l'avance ;

- de préférence, les aiesnetrts snot liées au vrltniaoaot ;

- les arnteiests snot récompensées siot par l'attribution d'une gacfatrrioitn financière, siot par un reops dnot les naueivx snot au miminum les sntviaus :

- giitaiocaftrn financière : muiinmm 10 % du saairle hrroiae de bsae ;

- rpeos cneputeamsor : muimnim 10 % par huree d'astreinte ;

- ttuoe atrue cnoaritrpete équivalente.

Il est ici précisé que ces gniiatffricas ou ropes ne se clumeunt pas avec la rémunération ou le reops ceptunmoaesr liés aux temps d'intervention pdnaent l'astreinte.

Si un salarié d'astreinte panednt un ropes jeneialorr ou hmieoadbarde est amené à intervenir, il diot bénéficier d'un roeps équivalent à pdenrre dnas le mios qui siut l'intervention, en ftoiconn des nécessités du sevrerie et d'un cmomun aroccd avec la hiérarchie.

Un dmounect muenesl rmeis au salarié récapitule les hreues d'astreinte effectuées.

## Article - ANNEXE IV Contrat de travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

Conformément aux dsptooïnisis lécales et à cleles de l'article 3.4.1 du présent accord, le contneu du cotnrat de tiarval à tepms petrail ou de son aavnnet est oaatlerbgnieimt et au mmiinum le suanivt :

- la qlauotfiaicin de la rémunération ;
  - les éléments de la rémunération ;
  - la durée hdomaribaede ou melusnele du tarival ;
  - la répartition de la durée du tavrial ernte les juors de la smaneie ou les seaimens du mios ;
  - les modalités soeln leleueqlss une mtdfoiaicion de la répartition des hoearirs puet aiovrr leiu et la nutare de cttee mfitooaiidcn ;
  - les cinidotnos de reucros aux hreues complémentaires asini que luer nrbome miuamxm ;
  - la priorité dnont bénéficient les salariés à tpems paietrl sioaountht oucpecr ou redrnripee un epomli à tmpes cmleopt pour l'attribution d'un eomlpi rstonsierssat de luer catégorie plfeosroliensne ou d'un elpomli équivalent ;
  - la cinovonetn clcetoivle appliquée par l'établissement.
- Durée du tarival et répartition de l'horaire de travail

Le crnatot de traival à tmpes patreil diot prévoir une répartition de l'horaire de taraivl etrne les juuos travaillés de la smaneie ou les saimeens du mios et ce, dnas les lmetiis définies à l'article L. 212-4-3 du cdoe du travail.

Tutoe mdafioitcoïn de la répartition de l'horaire de traavil à l'intérieur de la smaieie ou etrne les smenaies du mios drvea être notifiée au salarié au moins 7 jrous ouvrés avant la dtae à lqaluele cette moiiiotadcfn diot intervenir. La période de tarival mmanliie coiutnne est fixée à 3 hreues au corus d'une même journée, (1).

Le nbmore des intoreptirnus d'activité au cruos d'une même journée est limité à une, ne pnuvoat excéder 2 heures, suaf dnadmee erpsexse du salarié concerné.

*NTOA : (1) Termes elxucs de l'extension par arrêté du 26 février 2001.*

## Article - ANNEXE V Institution d'un compte épargne-temps

*En vigueur étendu en date du 25 nov. 2005*

### I. - OBJECTIFS

Le cotmpe épargne-temps (CET) a puor objet, conformément aux dooitinipsss de l'article L. 227-1 du cdoe du travail, de pttremere aux salariés qui le désirent d'accumuler des dirots à congé rémunéré sur une période pluriannuelle.

Le présent aocrd cllcetoif a puor oebjt de mtetre en plcae à l'initiative exvicluse de l'employeur un cmotpe d'épargne-temps aifn de fiactlier la réalisation de cnetiars peotjrs du pnesroenl tles que, par exemple, périodes sabbatiques, congés parentaux, congés de création ou rreipse d'entreprise, ftooarimn professionnelle, départ anticipé à la retraite, congés puor cunnoceave personnelle.

### II. - OREUTVURE ET TEUNE DU COMPTE

L'ouverture d'un cotmpe et son aoiantltiemn snot à l'initiative exxsvliue de chquae salarié.

Tuot salarié aaynt au mmois 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, (1) , puet oivrr un comptep épargne-temps.

Une itnaoomifrn écrite est riemse par la dteiroicn à cqhuae salarié sur les modalités de fnmneoctineont du cmtope épargne-temps.

Le cmotpe est oreuvt sur smilpe dademne ilvndeuiidle écrite mnoinnnteat précisément qules snot les dorits que le salarié eetnd aeftfcer au ctpome épargne-temps.

Le coihx des éléments à atecffer au CET est fixé par le salarié, année par année.

Au terme de ctete période, la dtcoeiirn de l'entreprise diot denamedr au salarié s'il suatihoe mfdeoir ce ciohx puor l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié diot le nifoteir à l'employeur.

Le cotmpe iuiieddnvl est tneu par l'employeur et est rimes suos frome d'un duoecmnt inuivedl écrit chquae ttiermrse au salarié.

Les dirots acuqis dnas le cardo du cptmoe snot cteruovs par l'assurance grniatae des siealras dnas les conintidos de l'article L. 143-1-11 du cdoe du travail.

### III. - ALMTIIANOETN DU COMPTE

Cquahe salarié puet atfcfeer à son coptme la totalité ou semnueelt cnraites des éléments mentionnés ci-après :

a) Reorpt de dirots à congés ou à repos

a.1. Le rpreot des congés payés dnas la litmie de 10 juuos oluvaerbs par an.

Lorsqu'il egaisvne de pernrde un congé sbiaqabtue ou puor création d'entreprise, le salarié peut, en puls des 10 jorus ci-

dessus, ropteerr tuot ou pritae des congés dus au trite de la 5e simnaee de congés payés.

a.2. Roeps cauopnresmets de rpememcnelat liés à l'exécution d'heures supplémentaires lqusroe celles-ci ne snot pas rémunérés.

a.3. Congés aennlus supplémentaires cenoadspront à la réduction du tpmes de trivaal suos frome de reops prévus à l'article 3.3.3 de l'accord d'aménagement-réduction du tepms de taiavrl ci-dessus.

Dnas le carde de l'alinéa qui précède (jours de roeps octroyés dnas le cdrae de la réduction du tmeps de trivaal prévus au présent accord), il est précisé conformément à l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998 de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 jiun 1998 et de la fcihe 7, ctprahie Ier de la ciarculre du 24 jiun 1998 que le norbme mumaxim de jurus de ropes qui puet être reporté par un salarié sur le CET srea égal à la moitié du nrforme de jurus de réduction du tpems de travail, et que le salarié srea tneu d'utiliser son dirot à congé dnas les 4 ans snviuat l'ouverture de ses droits.

a.4. L'éventuelle bonification-abondement accordée par l'entreprise.

Il est ici précisé qu'en tuot état de cause, hros amndbeeont éventuel de l'entreprise et apotrps visés au b ci-dessous, le salarié ne puet aetctffer puls de 22 juors au CET par l'année de référence.

b) Covsieonrn en tpems de repos de tuot ou ptarie des éléments suivants

Compléments du slraaie de bsaee qlulee qu'en siot la nuarte ou la périodicité.

Ces dtrois snot cvorneits dès le mios au crous duueql ils snot dus en tmeps équivalent de ropes sur la bsaee du sailare hiroare en vigueur, à la dtae de luer aaoeffcttin au cmotpe épargne-temps.

#### IV. - UISIOTATILN DU CPTMOE D'ÉPARGNE-TEMPS

Le compte-d'épargne-temps ne puet être utilisé que puor iinedenmsr les congés désignés ci-après :

1. Congé ptaranel d'éducation prévu par les attlrecis L. 122-28-1 et snavitus du cdoe du travail.

2. Congé sqaiubabte prévu par les areictls L. 122-32-17 et snavitvs du cdoe du travail.

3. Congé puor création ou rprseie d'entreprise prévu par les alicrites L. 122-32-12 et 28 du cdoe du travail.

Ces congés snot pirs dnas les cioidontns et sloen les modalités prévues par la loi.

4. Congé puor ccnnonaee pnrlenseloe ou congé de fin de

carrière.

5. Congé de ftomiroan qui ne puorriat être indemnisé légalement, dnas la lmiite de 2 semaines.

6. Psaagse à tmeps pertain lruoqse le salarié csoiindra de réduire son tmeps de taiavrl puor des mftois familiaux.

7. Dnas les cas prévus, en matière de ptaitiipacorn des salariés aux résultats de l'entreprise, puor le déblocage anticipé (art. L. 442-17 du cdoe du travail).

a) Congés puor ceoannncve plennelsroe (précisions)

Les dorits affectés au CET pueenvt être utilisés en curos de carrière puor ieednismr en tuot ou paitre des congés puor connvancee presnelnloe d'au moins 1 mois.

Le salarié diot déposer une daendme écrite de congés 3 mios anavt la dtae de départ envisagée. La hiérarchie est tenue de répondre par écrit, dnas le délai d'1 mios suinvat la réception de la deamnde :

- siot elle apetcce la demande, snas réserve ;

- siot elle décide de la repteror par décision motivée. Dnas ce cas, 2 mios après ce report, le salarié puet présenter une nouvevle dmeadme dnas les cndoiinots précitées qui ne puet alors lui être refusée.

b) Congés de fin de carrière

Les dtiors affectés au CET et non utilisés en cours de carrière ptemeetnt au salarié d'anticiper son départ à la reartite ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée du tiaravrl au cours d'une préretraite progressive.

Il est rappelé que les jrous cronneropdsat à la réduction du tepms de taravil qui auonrt été affectés puor moitié par un salarié au CET dvnroet être utilisés impérativement dnas les 4 ans siuvant l'ouverture de ces droits.

#### V. - SIIOTAUTN DU SALARIÉ PEDNNAT LE CONGÉ

a) Inmsdoeiitann du salarié

Le salarié bénéficie pnaendt son congé ecietfff d'une inodtiisammen calculée sur la bsaee de son siraale réel au menomt du départ, dnas la lmiite du nbmore d'heures ou de jurus de ropes capitalisés.

Le saalire srea payé au tuax aquics à ce moment-là. L'indemnité srea versée aux mêmes échéances que les saelaris de l'entreprise.

b) Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pdannet la durée indemnisée du congé est assimilée à un tmeps de traavil eiefctff puor le caclul de l'ensemble des doirts liés à l'ancienneté ou aux congés payés.

c) Fin du congé

Suaf lqrosue le congé indemnisé au ttrie du CET précède un

départ à la riatetre ou de façon puls générale, un départ vilnaotroe du salarié, celui-ci, à l'issue du congé, rrepned son précédent emopli ou un eolmpi équivalent asrsoti de responsabilités et rémunérations au moins équivalentes.

#### VI. - CISTOASEN ET TINMROSASISN DU COMPTE

6.01. De façon à renrde efevcifte la réduction du tpmes de travail, le CET ne puet être compensé par une indemnité que dnas les cas de rputrue du canortt de taravil qeuls qu'en sioent l'auteur et la cause.

6.02. Si le cartont de tvraail est rmopu aavnt l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité coespdrnroat aux driots acquis après déduction des carhges seriaaalls et ptraeonals acquittées par l'employeur.

Ctete indemnité est égale au puridot du nbrmoe d'heures ou de jorus iitrnsacs au ctmpe par le srailae réel en veugiur à la dtae de rupture. Elle est ssimoue au régime sicaol et facisl des salaires. L'indemnité centcopmirsae d'épargne-temps est versée dnas tuos les cas y cpirmos en cas de fatue gvare ou lourde.

6.03. En cas de mioitafoicoidn dnas la stucrrute jqudiruie de l'employeur (art. l. 122-12, alinéa 2 du cdoe du travail), la veualr du cpmote est transférée de l'ancien au nuevol eemupolyr par acocrd écrit des 3 parties. Après le transfert, la giotsen du cpmote s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord cletolcif alichplape dnas la nuevloee entreprise. Les contiionds de msie en oeurve du CET dmenreuet iqenidetus puor le salarié qui sraiet amené à cheganr d'établissement au sien d'une même eepnrsite ou affecté à une filiale de la même entreprise.

6.04. En cas de rutrpue par décès du trautilie du compte, l'équivalent ianteirnmie calculé comme il est dit au 6.02 ci-dessus est versé aux ayant-droits, sleon les règles seccseorsluas en vigueur.

6.05. Enfin, le cmtope est apuré snas indemnité, puor les tepms qui y snot portés au titre, siot de jruos de RTT, siot des congés payés, si ceux-ci n'ont pas été soldés dnas les 4 ans de luer entrée dnas le compte.

*NTOA : (1) Treems exclus de l'extension par arrêté du 26 février 2001.*

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

Conformément à l'article L. 212-4-12 du cdoe du travail, des ctatonrs de tvriaal itetrntmneis pnvueet être cncuols puor prioovuor des elpimos dnas les ernipeetsrs dnnot les activités comportent, par nature, une atlaecnrne de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Cpmote tneu de l'activité des ensitpreres entanrt dnas le cmahp d'application du présent accord, ce tpye de cntoart a vtciaoon à s'appliquer par pirinpcpe à tueots les filières psennoofeilsres de la ctnoovnein cotlclevie noalatnie des mareyeurs-expéditeurs, conformément aux dsiosoiinpts légales altuceles et à venir. Les ptreais cionnenvet dnoc de se référer à ces dotsiinops puor la msie en oeuvre, dnas cuaqhe entreprise, de ce tpye de contrat.

### Article - ANNEXE VII Mode de calcul de la durée effective du travail sur l'année

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2001*

La durée ctcolvleie effivecte du tivaral sur l'année diot être calculée par les esnepirtres en taennt ctpmoe :

- du nbrmoe de jruos dnas l'année ;
- du nobrme de jrous de rpeos hmdbodaeearis (travail sur 6, 5,5 ou 5 jours) ;
- du nrombe de juors orvbuaels de congés payés (travail sur 6 jours) ;
- du nrbmoe de jruos ouvrés de congés payés (travail sur < 6 jours) ;
- du nrmobe de jruos fériés tnmoabt sur un juor aarte que le dimanche, le demi-jour ou le 2e juor de roeps hiddamreboae supplémentaire ;
- de l'horaire de taavril cclioetlf haeibtul de l'entreprise.

Elle ne diot pas excéder 1 600 heerus par an.

Eeplxme :

- cualcl en 1999 (année normale) dnas lqalelue 4 jruos fériés tmbenot un sdmaei ou un dimanche, dnnot 3 un samedi.

### Article - ANNEXE VI Travail intermittent

	TAIRVAL	TVRAIAL	TIARVAL
	sur 6 jours	sur 5,5 jours	sur 5 jours
Nrbmoe de jrous			
calendaires	365,00	365,00	365,00
Nbomre de juors RH	52,00 -	78,00 -	104,00 !
Congés payés	30,00 -	27,50 -	25,00 !
Jrous fériés	10,00 -	8,50 -	7,00 !
Nomrbe de juors			
travaillés	273,00	251,50	229,00
Nomrbe de semaines/			

jours de travail	45,50	45,73	45,80
------------------	-------	-------	-------

\* Plafonné à 1 600 heures.

X hiraore ccolietlf (39 heures) 1 774,50 1 783,47 1 786,20 X  
 hroriae clotcleif 35 heerus 1 592,50 1 600,55 \* 1 603,00 \*

- cualcl en 2000 (année bissextile) dnas lalueqle 2 jruos fériés  
 tmnobet un seamdi et auucn un dimanche.

	TVAIRAL	TAAVIRL	TRAVAIL
	sur 6 jours	sur 5,5 jours	sur 5 juor
Nombre de juors calendaires	366,00	366,00	366,00
Nombre de jruos RH	52,00 -	78,00 -	104,00 -
Congés payés	30,00 -	27,50 -	25,00 -
Jours fériés	11,00 -	10,00 -	9,00 -
Nombre de jorus travaillés	273,00	250,50	228,00
Nombre de semaines/ jours de taivarl	45,50	45,55	45,60
X hriaroe celticlof (39 heures)	1 774,50	1 776,45	1 778,40
X horirae coellticf 35 hreues	1 592,50	1 594,25	1 596,00

ouvrables, coptme tneu des années btieesislxs :

$$365,24 \times 6/7 = 313,06 \text{ (30 jruos de congés payés) } = 283,06.$$

3 jrus fériés feixs ne tombnat pas un dniameche (8 x 6/7) arteus  
 jrus fériés = 273,2 juors travaillés, soit, divisé par 6, 45,53  
 semaines, multiplié par 35 hreues = 1 593,7 heures.

Ntoa : la cirriulcae ministérielle du 3 mras 2000, à trite indicatif,  
 ccallee la mnyenoe allnuee en jrus ouvrables, coptme tneu  
 des années bissextiles. Son ccual est très phorce de cleui des  
 snagitraeis du présent accord. Il est rrodieupt ci-après in  
 extenso.

Détermination d'une durée alnluee mnneoye en jrus

- cdorconseanpre jruos ARTT/durée du tivaral réelle.

HOIARRE RÉEL	NOMBRE DE JOURS RTT		
hadroibmdae	2001	2002	2003
35			
36	6,43	6,46	6,46
37	12,86	12,93	12,93
38	19,29	19,39	19,39
39	25,71	25,85	25,85

- en 2003 : un juor férié tbmoe un samedi. NTOA : Arrêté du 26  
 février 2001 art. 1 : A l'annexe 7 (Mode de ccaull de la durée  
 etvfceie de taavril sur l'année), l'exemple de ccual donné puor  
 l'année 2000 est étendu suos réserve de l'application de l'article  
 L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du travail.

Ntoa :  
 - en 2001 : un juor férié tbome un sdmeai et un dchminae ;  
 - en 2002 : un juor férié tbmoe un dimnahce ;

## Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants

Signataires	
Patrons signataires	Uion du myaargee français (UMF) ; Sciyadnt nonitaal des saleurs-saurisseurs de poissons.
Syndicats signataires	Prots et docks CGT ; FTGA CGT-FO ; Fédération des secrevis CDFT ; FANA GFE-CGC agroalimentaire.

Article 1  
 En vigueur étendu en date du 31 déc. 2002

L'article 7.8 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par le texte qui suit :

Article 7-8

Cotisation

(voir cet article)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2002*

Un article 7.8 bis est inséré dans la convention collective nationale. Il est rédigé comme suit :

Article 7-8 bis

Résiliation

(voir cet article)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2002*

Les partenaires sociaux, sensibilisés par l'impact de l'application du nouvel article 7.1 de la loi Evin sur l'équilibre du régime, décident :

- de majorer le taux de cotisation ;

## Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Union du mayreau français (UMF) ; Syndicat national des sauteurs-saurisseurs de poissons.
Syndicats signataires	CGT ports et docks ; FO-FGTA ; CFE-CGC agroalimentaire.

Article 1 - Régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

L'article 7.8 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par le texte qui suit :

(voir ce texte)

Article 2 - Régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

L'article 7.6 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par le texte qui suit :

(voir ce texte)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Les partenaires sociaux, sensibilisés par la nécessité d'aménager le régime de prévoyance, décident :

- de majorer le taux de cotisation ;

- d'accepter la baisse de la prestation afférente à la garantie

- de renforcer l'existence du montant de la garantie décès au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiaires de prestations incapacité ou invalidité ;

- d'accepter que la répartition de la charge du poiseuse incombant à l'ensemble des incapacités et invalidités survenues antérieurement au 1er janvier 2002 s'établisse sur 10 ans.

En conséquence de ce qui précède, l'article 7.8 est modifié et un article 7.8 bis est créé.

*Avenant étendu à l'exception du secteur des sauteurs-saurisseurs (Arrêté du 7 juillet 2003, art.1er).*

## Date d'effet

Article 3

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2002*

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2003.

Article 4

*En vigueur étendu en date du 31 déc. 2002*

Les partenaires sociaux ont convenu de modifier au maximum l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises existantes dans le champ d'application de la convention collective nationale des sauteurs-expéditeurs et ce, en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 31 décembre 2002.

invalidité pour les personnes renouées invalides, postérieurement à la date d'effet du présent avenant.

En conséquence de ce qui précède, les articles 7.8 et 7.6 sont modifiés.

## Date d'effet

Article 3 - Régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2004.

Concernant les salariés en incapacité de travail et invalidité au jour de la date d'effet du présent avenant, ces derniers continueront à bénéficier des dispositions de l'ancien article 7.6 de la convention collective.

Ces mêmes modalités s'appliqueront aux cas de ces arrêts constatés médicalement dans un délai de 2 mois. Passé ce délai, les dispositions de l'alinéa qui suit s'appliqueront.

Pour les incapacités de travail et les invalidités nées après la date d'effet du présent avenant, il conviendra de lire l'article 7.6 tel qu'issu du présent avenant.

Article 4 - Régime de prévoyance

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Les partenaires sociaux ont convenu de modifier au maximum l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises existantes dans le champ d'application de la convention collective nationale des sauteurs-expéditeurs et ce, en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

# Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle CQP employé polyvalent des produits de la mer

Signataires	
Patrons signataires	L'union du mayagree français (UMF),
Syndicats signataires	La CGT ports et docks ; La fédération FO-FGTA ; La CFE-CGC agroalimentaire,

## Article 1

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Est instauré un certificat de qualification professionnelle (CQP) figurant en annexe.

## Article 2

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Les parties s'engagent de manière réciproque à promouvoir l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises et dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, et ce en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fiat à Paris, le 16 janvier 2004.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Réunis en commission mixte paritaire le 16 janvier 2004, les partenaires sociaux ont validé les conclusions de la commission paritaire nationale de l'emploi tenue le 5 décembre 2003 concernant le certificat de qualification professionnelle (CQP).

## Certificat de qualification professionnelle CQP

### Employé polyvalent des produits de la mer EPPM

#### Article - 1. Données sectorielles

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Trois raisons objectives ont légitimé la mise en œuvre de ce référentiel CQP :

1. Le succès très relatif des formations existantes et leur inadéquation aux besoins, selon le bassin d'emploi concerné :

Ainsi, malgré l'intérêt indéniable que représente le CAP mareyage, notamment pour Boulogne/Mer, le bilan de la seule formation existante en matière de formation malgré tout en retard des attentes initiales, et cela pour de nombreuses raisons : la durée du cursus de 2 ans jugée trop longue par les

professionnels, son contenu, avec plus de la moitié d'enseignement général, le public visé, restreint aux moins de 26 ans, une importante évaporation pendant et après la formation, la non-reconnaissance par les entreprises des acquis de formation au sien de la grille de classification des emplois et des salaires, l'évolution du métier depuis la création du CAP en 1996, tous ces éléments contribuent à en réduire l'efficacité.

L'objectif de ce CQP, en complément du CAP mareyage, était de définir une formation qui réponde aux besoins du grand nombre des employeurs et des salariés ; en 1997 et 1998, des actions de formation et de stage d'accès à l'entreprise (SAE) avaient été organisées à l'initiative d'entreprises de Cornouaille, en partenariat sur une durée de 450 heures, mais sans validation officielle, ce qui a pu occasionner certains problèmes de reconnaissance et réduire leur motivation.

Dans la même logique, il existe un CFP de métiers de marée à Boulogne-sur-Mer, forme nouvelle mais malgré tout dépassée du futur CQP, mais dont il faut s'inspirer pour la création d'une norme nationale de qualification en matière de formation professionnelle.

2. L'augmentation significative de la moyenne d'âge des employés de la profession :

Celle-ci se situe, dans toutes zones géographiques confondues, à plus de 40 ans, que les 2/3 de ces emplois sont occupés par des hommes et des femmes qui ont entre 26 et 45 ans ; les moins de 26 ans représentent moins de 15 % des effectifs et les plus de 45 ans moins de 20 %.

Il ne faut malgré tout pas exclure les plus de 45 ans du profil de recrutement pour cette formation d'employé polyvalent des métiers de la mer, et les segments auprès des professionnels montrent que ces derniers n'ont pas d'appréhension sur l'emploi des "quarantaines" et "quinquagénaires".

Par ailleurs, la profession doit, dès à présent, engager des réflexions et des actions - en partenariat avec la CANM et la CARM nationale - afin de permettre aux professionnels et plus particulièrement ceux liés aux activités en atelier de prévenir des troubles musculo-squelettiques (TMS).

3. Enfin, il ne faut pas sous-estimer le phénomène démographique à partir de 2006, avec des générations qui vont arriver sur le marché du travail en nombre beaucoup plus faible que ceux qui vont le quitter.

En d'autres termes, si la profession n'est pas un métier en développement, elle sera confrontée à de nombreuses difficultés de recrutement et de formation, elle sera confrontée à de nombreuses difficultés de recrutement et de formation, elle sera confrontée à de nombreuses difficultés de recrutement et de formation.

En conclusion, compte tenu de tous ces éléments, il apparaît comme indispensable de créer une norme nationale de qualification professionnelle.

souple, muieux ancré sur les réalités du métier et de ses différentes composantes, abessicce à un pbluc puls lgare en âge, aevc qui puls est la maîtrise du cnteonu aifn de répondre aux bisenos de la pesoofisrn et prmrtee puls aisément l'intégration de nouveuax salariés.

A nteor également que le CQP ne ferme pas la porte, lion s'en faut, à la possibilité de vditlaoan des acquis de l'expérience (VAE), aevc la possibilité puor le salarié de ne svruie qu'une pitare des mudelos idnpsesbesnias à la vtaaliiodn tlotae des compétences et en lein aevc l'évolution des exinecges de la profession.

Enfin, le CQP d'" employé peovllnyat des pdoturis de la mer " diot être le préambule à la nécessaire adtoaaipn des glreils de cstasilaioicfn des epilmos et des salaires.

## Article - 2. Démarche d'étude

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

La méthode employée puor l'élaboration du référentiel de l'emploi, des activités et des compétences est basée sur une aysalne pispvcretoe du domaine.

Cttee alsyane a pu être réalisée en uinastilt les sucores snitaeuvs :

- données émanant de l'union du mgerayae français ;
- données des gueeptnroms prnrnosiloefses des maureyres expéditeurs de Concarneau, Boulogne-sur-Mer et Lneroit ;
- diintosgac des beosnis effectués auprès d'entreprises de myagaere du sud Finistère et de Boulogne-sur-Mer ;
- données fiorunes par les ogsermnias de fmtoaroin : ctrene de firotamn des pitroodus de la mer de Bugnlooe (CFPMB), Innmoer de Lorient, L'EAM du Gliveinuc ;
- textes réglementaires de la CEE ;
- référentiel de ctoiticfaerin de sivceers dnas le carde du mareyage.

## Article - 3. Cadrage de l'emploi

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

### 3.1. Csiaoicliftsan et sueil d'accès

Le diplôme d'employé pllnyevoat des prtoduis de la mer peemtrtra d'occuper un emlpoi rattaché à la ceitovnonn clocetvlie nanaoltie des mrrueayes expéditeurs, intégrant la filière préparation aeletir et logistique, à un nvaieu de cstaociiasfiln qui rrsetea à déterminer par les patanireres sicuoax loqruse la reftone de la citioacalsfisn des elpioms srea finalisée (courant 2004) :

Naiveu I : débutant - OQ 1 - Ouvrier(ière), snas qiaoufialtn particulière, qui réalise des opérations selpmis de moинуatetn ou d'entretien.

Epmoils qui ne requièrent pas de csnoaencnaiss particulières et puor leeqluss l'adaptation est immédiate.

Nivaeu II : OQ 2 - Ouvrier(ière) qui, oture les opérations définies ci-dessus, etufcfee le clirabgae et le tri des pdotirus en fiocotnn de luer qualité.

Eilpoms qui requièrent un muniimm de cnascsoieanns professionnelles.

Nviaeu III : OHQ - Ouvrier(ière) qui aursse à trtie pipricanl la cioceotnfn des felits et toeuts opérations de découpe. Ouvrier(ière) qui assrue le siuvi des cdmmeoans à trtie piriancpl et aserecmcensoit la fbritoacain des feltis et touets opérations de découpe.

Eimopls qui nécessitent une véritable csnonsacaine pifesooleennrslle et qui iquepmlint poafirs une polyvalence.

Naiveu IV : aengt de maîtrise, contremaître, chehf d'équipe, reçoit délégation du chehf d'entreprise ou d'un rbnapslesoe de niveau supérieur puor crnenoodor et contrôler les activités d'un guopre de salariés. Ses responsabilités snot limitées à la délégation de pioovur qu'il a reçue du chehf d'entreprise ou de son représentant.

Empolis qui, orute les csacaoenninss nécessaires au neiavu III, exngiet une aointmuoe et des responsabilités dnas l'organisation des tâches.

Naveiu V : agent de maîtrise confirmé

Neviau VI : chehf de production, rbsposanele qualité.

### 3.2. Eléments caractérisant la qualification

L'activité d'employé pynllavoet des piodruts de la mer est réalisée dnas des erenseitrps de mreaayge de tlilae et d'organisation différentes.

Tiors teyps d'organisation snot repérées :

- Artisanale, se caractérisant par un enndrmecaet mianiml assuré entièrement par le chehf d'entreprise qui est également très présent à l'atelier. Néanmoins le fotnnenncmemiot à l'atelier fiat appel à l'autonomie et à la raltsbinsaipoiseon et rpoese sur le pirpcine d'une ftroe polyvalence. Cttee pyvlecoanle s'exerce à l'intérieur de l'activité de marée - et au neviau des auecrtehs qui enrext à l'atelier après l'achat suos créée.

- Semi-artisanale, qui se caractérise par une séparation des plprainceis fononitcs de l'entreprise et le puls snouvet par l'existence d'un enenarmedct désigné. Le fconntnomeenit ropsee sur une plcnalevoeye rvieltne meat forte, au neivau de l'atelier.

- Semi-industrielle, qui se caractérise par une répartition des

responsabilités au sien de l'entreprise, avec un renforcement de la fonction de management et de l'encadrement au niveau de l'atelier. Le personnel de production se spécialise sur le principe de la spécialisation technique, par séparation des compétences en filetage.

Ces orientations déterminent les profils professionnels et les besoins de compétences, reposent sur le plus grand nombre sur la palette des personnels de production. L'essentiel du secteur d'activité étant composé par des entreprises de moins de 20 salariés.

La spécialisation, notamment dans l'activité de filetage, est limitée aux entreprises de plus grandes tailles, peu nombreuses dans le secteur, ou limitée à un très faible nombre d'employés au sein de petites entreprises.

La variabilité du processus est relativement faible, et la majorité des opérations sont très proches, voire semblables. Ce sont les matériels, les types d'organisation qui diffèrent d'un outil à l'autre.

Dans le secteur, les emplois de production représentent 70 à 80 % des effectifs, dont une grande majorité sont des ouvriers qualifiés.

Si les savoir-faire de ces salariés sont indéniables, ils sont cependant renforcés par des connaissances plus théoriques, dont nombre de chefs d'entreprise s'accordent à reconnaître l'importance grandissante.

En effet, les exigences auxquelles se trouvent confrontés les professionnels de la pêche, du point de vue de l'hygiène, de la qualité, de la traçabilité, de l'information du consommateur, imposent aux salariés non seulement de "bien faire", mais aussi de contribuer à l'amélioration de la qualité de la production par l'entreprise.

Le métier de qualifié professionnel d'employé polyvalent des métiers de la mer défini ci-après vise à développer et la reconnaissance de ces compétences attendues.

Cependant le filetage, un niveau de compétences est intégré au CQP, mais la spécialisation s'accordant à le considérer comme une spécialisation, il pourra donner lieu à un module complémentaire de formation pour les salariés motivés et présentant les aptitudes requises.

Désormais le CQP

" Employé polyvalent des métiers de la mer "

Les modules répertoriés ci-après servent de base à l'élaboration d'un référentiel de formation destiné à des employés polyvalents des métiers de la mer d'obtenir le CQP.

- Le descripteur de CQP présente :

- Le référentiel emploi/activités types, issu de données collectées lors des diagnostics effectués auprès de 14

entreprises.

- Le référentiel de compétences, résultant du regroupement par thème des compétences afférentes aux tâches figurant dans le référentiel emploi-activités types, issu par les apprentis émanant des organismes de formation.

- Il inclut également un dispositif de validation comprenant :

- Le référentiel de formation : les objectifs pédagogiques de la formation à atteindre en vue de l'obtention du CQP ; la liste des compétences par activité comprenant le programme de formation ; les modules de formation pour les 5 activités types répertoriées.

- Le référentiel d'évaluation : l'architecture des modalités d'évaluation en vue de la délivrance du CQP ; le descripteur des épreuves et les modalités de leur mise en œuvre.

#### Article - 4. Référentiel emploi-activités types

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Intitulé :

Employé polyvalent des métiers de la mer.

Moisiss :

Le métier consiste à réaliser en toute qualité et de respecter des normes d'hygiène et de sécurité, à savoir : tenir et contrôler tous les espèces de poissons, effectuer le conditionnement de poissons entiers, effectuer une première transformation ; travailler en filets craennis espèces ; conditionner et préparer l'expédition ; gérer la logistique ; assurer le nettoyage des matériels, outillages et locaux.

Activités types :

agrégée :

préparation ;

réception et vérification de la conformité des armoires professionnelles ;

production :

conditionnement de poissons entiers ;

transformation ;

logistique ;

logistique ;

préparation de la formation et de l'expédition ;

évaluation ;

entretien.

## 1. Agréage

TEHÂCS : 1.1. - Préparation.

CSNNEAONICSAS (SAVOIRS - SAVOIR-FAIRE) :

Connaître les règles d'hygiène et de prévention et la réglementation relative à : l'hygiène corporelle et vestimentaire ; l'hygiène de l'outillage, des matériels et des locaux ;

connaître la réglementation européenne (locaux, produits, personnes et transport) ;

connaître les généralités sur les micro-organismes, les nuisances d'origine alimentaire, les paramètres relatifs à la contamination microbienne ;

connaître les sources de contamination ;

connaître les bases relatives à la démarche HACCP.

CEPENMCOTES :

Erte capable de :

respecter les règles d'hygiène et de sécurité définies par la réglementation en vigueur ;

prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles ;

mesurer les incidences des mauvaises pratiques d'hygiène ;

assurer l'application du système HACCP ;

contrôler la qualité du produit tout au long du processus.

TCHEÂS :

1.2. - Réception et vérification de la conformité des approvisionnements.

CCINSEANASOS (SAVOIRS - SAVOIR-FAIRE) :

Connaître la filière : l'achat en criée, le mareyage, la vente, les plates-formes et clients ;

connaître l'organisation d'une entreprise de marée et le circuit de commercialisation : origine et fréquence du produit de pêche, mise en marché des produits de la mer, halle à la marée, mareyage, différents circuits de distribution ;

connaître l'activité pêche et la géographie maritime : principales espèces et techniques utilisées, classification des navires, zones de pêche ;

connaître le produit :

les caractéristiques générales des différentes espèces ;

l'anatomie et la physiologie des poissons, mollusques, crustacés ;

les différentes aptitudes ;

les critères de tri ;

les périodes de pêche et d'abondance ;

la répartition géographique.

connaître la réglementation européenne relative à l'information des consommateurs ;

connaître les particularités des espèces pour le transport ;

contrôler l'identification des espèces ;

contrôler le niveau de glaçage et le rectifier si besoin.

CEMNEPCTEOS :

Erte capable de :

situé l'amont de la filière ;

savoir l'activité de marée dans son contexte professionnel et dans le circuit de commercialisation des produits de la mer ;

reconnaître et identifier les différentes espèces (CEE et autres) visuellement et/ou au toucher ;

caractériser et décrire les données afférentes aux modes de commercialisation de saisonnalité ;

s'adapter aux évolutions ;

créer l'origine des produits ;

détecter les anomalies liées à l'identification et au glaçage.

TEÂCHS :

1.2.1. - Contrôle du poids des lots

1.2.2. - Contrôle de la qualité

1.2.3. - Tri de la marchandise

1.2.4. - Affichage des produits :

- description dans la notice des produits (selon données)

ou  
stockage

CNENSNSIACAOS (SAVOIRS - SAVOIR-FAIRE) :

- savoir utiliser les matériels de pesage ;

connaître les critères de fraîcheur et d'altération des produits;

effectuer un glaçage ;

connaître et commander les ingrédients de la mûche en avant >>> des produits ;

utiliser une balance de précision ;

connaître et maîtriser les unités de poids, de volumes, de capacités ; - connaître et maîtriser les bases de l'arithmétique : règles de trois, fractions... ; - lire et comprendre les signes ;

comprendre les procédures nécessaires pour répondre aux différentes exigences ;

savoir utiliser un clavier informatique et traiter des informations.

COMPÉTENCES :

contrôler le poids des lots ;

évaluer le produit dans sa qualité (détecter un produit de mauvaise qualité) ;

effectuer un tri en fonction des tailles (trier à l'œil) ;

séparer les produits à défaut des autres ;

effectuer un rangement provisoire en fonction des pilonnages de production et des départs ;

réorganiser la chaîne de production ;

maintenir la chaîne de production ;

assurer la traçabilité ;

informer la hiérarchie en cas d'anomalies ;

développer un comportement qualité ;

évaluer la conformité entre les achats et la réception : espèces, poids, tailles, qualité, quantité ;

organiser son travail dans un esprit d'assurance qualité (respect des exigences des clients) ;

respecter les réglementations réglementaires et les exigences des clients.

## 2. Production

TACHES

2.1. - Préparation des produits entiers.

CCONEAINNSASS (SAVOIRS - SAVOIR-FAIRE)

savoir utiliser les matériels de pesage ;

sélectionner et peser les ingrédients ;

savoir disposer, ranger en fonction de la capacité maximale des bacs ; - savoir glacer ;

utiliser les matériels de pesage ;

connaître les techniques de conditionnement, de congélation ;

connaître la réglementation européenne relative aux informations devant figurer dans l'étiquetage ;

établir le bon d'expédition (par écrit ou par informatique) ;

travailler rationnellement.

COMPÉTENCES:

Être capable de :

reproduire la méthode en avant ;

gérer son travail en fonction des heures de départ des machines ;

effectuer un emballage adapté aux produits ;

respecter les techniques d'emballage liées aux différents produits ;

effectuer un conditionnement adapté à la demande des clients ; respecter les consignes écrites ou orales liées à la commande ;

préparer une commande en automne dans le respect des délais du client et des délais d'expédition.

TACHES

### 2.2. - Transformation

2.2.1. - Découpe, conditionnement

2.2.2. - Ecorchage

2.2.3. - Coupe

savoir effectuer les travaux sur machines (décapiteuse, désarêteuse ..) en respectant les consignes de sécurité et l'ergonomie ;

utiliser les outils manuels et les machines (couteaux, tranchuses, meuleuses, tenailles) ;

savoir décapiter, éviscérer, écailler, chancre ;

siovar etcueffer l'écorchage de lottes, raies, roussetes ;

siovar eefueftr le taairvl de cuope : lteos (mettre en queue) raies, claibudals ;

croinnate et miirasetr les beass économiques liées à son métier (rendement, coûts ..).

#### COMPETENCES

dextérité, rapidité et régularité ;

mariietsr le gsete psersfooinel par rprpoat au rdnemneet du pruiodt eeitnr ;

aadeprtr une putrose ponfseserillone adaptée ;

eeetfufcr un cnednomntenoit adapté aux porudtis et à la ddmnaee du cinet ;

retepcesr la mhrcae en avnat ;

eeefueftr son tvaairil dnas un scuoi de productivité et de qualité ;

intégrer dnas l'exercice de son métier des ninoots économiques ;

ceopnrdrme les cniatntores qui s'exercent sur une ernprisee de marée.

#### TACHES

2.3. - Fialegte manuel

2.3.1. - Poosinss basiques

2.3.2. - Ptietes espèces

2.3.3. - Pionssos de gadrns fdons -

#### CONNAISSANCES:

svoair copuer et lveer des fletis de différentes espèces ;

soavir eeueftr le pgaare et le traçage de psooniss communs: leiu noirienne, élingue, gadrns merlans

svaair mrette en flteis des merlans, églefins... ;

svaair mrette en fitles des grenadiers, sabres... ;

sivaor calulcer un pirc de vtene aifn d'intégrer et de cenrdmopre les ctonneraits économiques de l'entreprise. -

#### COMPETENCES:

dextérité, rapidité, régularité ;

maîtriser les gteses pnenrlfesosois puor un reenendmt matière

omatipl et contrôler son rmdeneent ;

fteelir en rnascepttt les cetfofniecis de rdenement soeln les différentes espèces et en fotnoicn du cahier des cerahgs de l'entreprise ;

avioir une vstseie d'exécution ramvneietlet correcte, mias en privilégiant une bnnoe qualité de découpe ;

cemprnrdoe les ienicedns du rednmenet par espèce dnas la froomitan des pirc de l'entreprise.

#### TACHES:

2.4. - Paelge -

#### CONNAISSANCES:

svioar eeefcufr le réglage des mhniceas : peleuse, peusele à reais électriques ;

connaître les règles de sécurité d'utilisation des matériels électriques ;

svaioir réaliser le grttaage d'écailles. -

#### COMPETENCES:

ecfeufetr le plgeae snas déchirer le produit.

3. Préparation de la comnadme et de l'expédition

#### TACHES:

3.1. Msie en elamlabge des pirtdots transformés

#### CONNAISSANCES:

CF/2-1 - Cennnetniodoimt des psoisnos eeritns :

sviaoir taerivallr sur mnahice à celercr ;

coirtnane les différentes imnfirtonaos dnavet feguirr sur les étiquettes

#### COMPETENCES:

Erte cpalbae de :

efceteufr l'emballage des poditrus en rsceanpttet la chaîne du froid, en conformité aevc les enegcxies de l'entreprise et les spécifications du client, dnas le recspet des délais de larviosin ;

s'assurer de la conformité des pourtidis en présentation et en poids.

#### TACHES:

### 3.2. - Allotissement, gtsioien des expéditions -

#### CONNAISSANCES:

svoair eeteccuffr les rengneatms puor un lot et par cienlt ;

répartir les pdois des ceisass sur une ptaetle de manière cohérente ;

répartir de façon cohérente les puroidts sur une pleatte ;

svoiar tvrlaeliar sur fseluime ;

depoissr les patettes par zones géographiques d'expédition ;

uslietir un terlantptase manuel.

#### COMPETENCES:

rsteceper les coiengsns et les iitanncooids des étiquettes ;

otpesimir la lgsqoitue et les pdtirous ;

arsruer des expéditions rapides, fibelas et bein organisées ;

oienagsrr les départs de manière optimale.

### 4. Resserre

#### TACHES:

4.1. - Tnretaimet des potiruds destinés à la rerssere -

#### CONNAISSANCES:

connaître les méthodes et les tneeiquhcs de cotnaiesonrvs par le friod (réfrigération, congélation, surgélation, décongélation ;

connaître les riquses de développement bactérien ;

etfeecuftr les erneegtnrismets et les étiquetages nécessaires (identification des lots).

#### COMPETENCES:

cordprneme et rsceeptr les peinicprs de la chaîne du firod ;

réorganiser les iendnvus en cahrmbe friode en s'assurant du manitein de la qualité et du reolnumet des msadhricnaes ;

contrôler la conformité qnatiutiative et qvtaiuaitle des produits

#### TACHES:

4.2 relevé des stocks

#### CONNAISSANCES:

Eilbatr des fhecis de sctkos restants.

### 5. Entretien

#### TACHES:

5.1. - Notygteae des otulis et du matériel -

#### CONNAISSANCES:

soavir eertnietnr l'outillages de tiaarvl ;

caonnirte les tcheienuqs de notgtaeye et d'entretien.

#### COMPETENCES:

Erte capable de :

vérifier l'état des matériels et trsaertmtne les anlaiioms ;

areussr une mnetannacie et un netoygate eaifccfe ;

chsioir et uietlsir les tiueqcnehs et les putridos appropriés.

#### TACHES:

5.2. - Noetgytae du potse de trvaail et des luacox -

#### CONNAISSANCES:

cartnnioe les piroutds et les matériels d'entretien ;

connaître les nemors d'hygiène liées à l'entretien et au nettoyage.

#### COMPETENCES:

retcspeer les icninsrotuts des fhiecs tqicenehus ptuiridos ;

reectspere les csinengos données et oeitipsmr le neattgyoe et la désinfection.

### Article - 5. Référentiel compétences types

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Le référentiel compétences de l'employé pylovenalt des prtuooids de la mer présenté dnas les taeaulbx sauitvns rregpoue tteuos les compétences nécessaires puor l'obtention du CQP.

Ces compétences snot liées aux activités et snot regroupées en 7 thèmes :

- hygiène - sécurité ;

- osoaniiartgn ;

- piruodt ;

- posrces ;

- mncatnaie ;
- qualité ;
- ciuimoomnactn ;

et saorvis associés.

Ntoa : les compétences fiagurnt dnas les teblaoux stvauins snot numérotées de 1 à 77 puor pemetrre luer rceenemsnet dnas chuqae mudole de formation.

Elles ont donné leiu à une pondération avec un gourpe de professionnels, sur une échelle de 1 à 3 :

1. Eexncige fblaie : initiation, information.
2. Ecnigxee mneynoe : oloanclscinee ou avec supervision.
3. Egnixcee forte : maîtrise ibncaurlontnoe et autonomie.

Cttee pondération dneavt pmrretete de qtiinfuaer les durées de chaque mdloue de ftoimaorn et de feixr la noiatton des épreuves de validation.

Employé pyalnlovet des pitoruds de la mer  
(En tmeers " d'être caapble de ")

(1) COMPÉTENCE

(2) PONDÉRATION (3) ACTIVITÉ

Hygiène et sécurité		
(1)	(2)	(3)
C1	3	Respecter les règles d'hygiène vestimentaire, hygiène de l'outillage, des matériels et des laoux (réglementation sraitaine européenne)
C2	3	Respecter les règles de poste de tarvial
C3	3	Appliquer les règles de getses et de peoturs
C4	3	Respecter les règles de sécurité d'utilisation des matériels électriques
C5	3	Respecter les cnsoniegs de sécurité afférentes aux différentes mencahis
C6	2	Prévenir les rquesis liés à la moupitainlan des egnnis (transpalette)
C7	1	Comprendre et arseur l'application du système HCCAP
C8	2	Prévenir les différents teyps de ruqsie de développement bactérien
C9	2	Adopter un cenmtmeropot de prévention des accidents du tvriaal et des mlaedias pelnrsilefsoeos

Organisation	
(1)	(2) (3)
C10	1 Situer l'amont de la filière
C11	1 Comprendre l'organisation d'une etseirrnpe de marée et le circuit de cmsaocmailteroin
C12	1 Comprendre l'organisation et les différentes fioonctns de l'entreprise
C13	3 Respecter la mcahre en avnat des pduoirs
C14	2 Organiser son tivraal dnas un episrt d'assurance qualité (respect des exeinecgs du client)
C15	1 Comprendre les ctatniores qui s'exercent sur une entrepr de marée et gérer l'organisation de son travial dnas le respect des ojtiebcs de puooditcrn

Produit	
(1)	(2) (3)
C16	1 Comprendre et sietur l'activité pêche et la géographie maritime (modes et luiex de pêche ..)
C17	3 Reconnaître et iniidtfeer les différentes espèces (CEE autres) veeimlesnult et au tuhecor
C18	1 Cerner l'origine des ptodrius
C19	3 Maîtriser le vbioalcruae attaché au pou dirt
C20	3 Identifier les critères de tliale
C21	3 Identifier les critères de fraîcheur
C22	1 Appliquer la réglementation européenne rlitevae à l'information des contsamoumers

Process	
(1)	(2) (3)
C23	2 Maîtriser le varaulibce de la psefisoorn

C24	1	Comprendre le principe de fonctionnement des machines et les utiliser en ayant vérifié leur fonctionnement
C25	1	Comprendre et respecter le processus de réalisation (ordre de fabrication)
C26	2	Réceptionner les arrivages
C27	2	Contrôler l'identification des colis et détecter les anomalies
C28	3	Contrôler le niveau de glaçage et rectifier si besoin
C29	3	Comprendre l'importance du maintien de la chaîne du froid et l'appliquer
C30	3	Réaliser le tri en fonction des tailles
C31	3	Contrôler la conformité du poids des lots et des calibres
C32	3	Évaluer un produit dans sa qualité et détecter un défaut de mauvaise qualité
C33	2	Effectuer un nettoyage soigné en fonction des planning

		de production en respectant le maintien de la chaîne du froid
C34	2	Réorganiser la chambre froide
C35	3	Effectuer un glaçage initial
C36	3	Respecter les consignes écrites ou orales liées à la commande
C37	3	Travailler tous les types de produits
C38	3	Maîtriser le geste professionnel par rapport au rendement du processus (découpe)
C39	2	Réaliser le conditionnement de produits entiers, adapté à la demande des clients (emballage, cerclage, étiquetage)
C40	1	Appliquer la réglementation européenne relative à l'étiquetage
C41	3	Couper et lever des filets de différentes espèces (ronds, plats) en respectant les caractéristiques de rendement des différentes espèces
C42	3	Fileter avec une vitesse correcte en privilégiant une bonne qualité de découpe

C43	1	Comprendre les caractéristiques du produit par espèce
C44	3	Effectuer le plaçage sans déchirure du produit
C45	3	Conditionner les produits fins en respectant les règles de glaçage, emballage, pesage
C46	2	Effectuer l'allotissement en fonction des lots et des produits
C47	1	Organiser les départs de manière optimale
C48	3	Effectuer un réglage avant service
C49	1	Gérer la production
		froide en s'assurant du maintien de la qualité et du roulement des machines
C50	2	Respecter les méthodes et techniques de conditionnement par le froid
C51	2	Utiliser les techniques de nettoyage et d'entretien des outillages
C52	1	Respecter les instructions des fabricants des produits
C53	2	Respecter les consignes données et optimiser le nettoyage et la désinfection

réorganiser les inventaires en chambre

Maintenance	(1)(2)(3)	
C54	1	Affiler et affûter les outils manuels

C55	1	Effectuer le réglage des différentes machines pour rectifier d'éventuels écarts
		1 Vérifier l'état de l'outil de travail et assurer son entretien

Qualité	(1)(2)(3)	
C57	3	Effectuer les autocontrôles du produit tout au long du processus
C58	2	Identifier les critères de fraîcheur et d'altération des produits pour évaluer le produit dans sa qualité
C59	2	Détecter tout défaut qualité produit
C60	2	Évaluer la conformité entre les achats et la réception

		espèces, poids, taille, qualité, quantité
C61	2	S'assurer de la conformité des produits en présentation et en poids
C62	1	Comprendre les exigences de la cotification de services dans le cadre du magasin
C63	2	Instruire les documents de traçabilité
C64	2	Effectuer son travail dans un esprit d'assurance qualité

Communication		
(1)(2)(3)		
C65	3	Lire et comprendre un message écrit technique
C66	3	Comprendre et retranscrire les consignes écrites et/ou orale liées aux commandes
C67	3	Transmettre des informations écrites
C68	2	Remonter les motifs de manière explicite
C69	2	Effectuer les emballages et étiquetages relatifs à l'expédition et à la réception
C70	2	Etablir des fiches de stock par écrit
C71	1	Etablir des fiches de stock par informatique Saisies associées
C72	3	Maîtriser les calculs de base (4 opérations, fractions, etc.)
C73	3	Maîtriser les unités de poids, capacités, volumes
C74	3	Utiliser les moyens de pesée
C75	1	Utiliser l'outil informatique (bornes tactiles)
C76	2	Utiliser un outil manuel
C77	2	Utiliser un outillage électrique

## Article - 6. Référentiel de formation

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004

Cdooe RMOE : 47141 Employé de marée.

Dmoina pirennefooss : mareyage.

Niveau : V.

Accès à la formation :

- 16 ans minimum ;
- avoir le sens de l'organisation et un esprit d'initiative ;
- faire preuve de rigueur et de capacité à s'autocontrôler ;
- avoir de la résistance physique ;
- être prêt à accepter un travail à horaires variable (en fonction

des activités de l'entreprise) ;

- bénéficier d'une bonne dextérité manuelle ;
- comprendre, anticiper et transmettre des consignes orales et écrites ;
- appliquer des calculs simples (les 4 opérations, capacités, volumes, fractions).

Définition de l'emploi type :

L'employé de marée pèlerin réalise des activités de l'atelier - en autonomie (1) et sur consignes du responsable de l'entreprise de marée ou par délégation de l'agent de maîtrise, du contremaître ou du chef d'équipe - à savoir :

- classer et trier toutes les espèces de poissons ;
- assurer le suivi des commandes ;
- effectuer une première triage ;
- conditionner les poissons enreits et transformés ;
- préparer l'expédition et gérer la réception ;
- mettre en filets les espèces concernées ;
- assurer l'entretien des matériels, outillage et des locaux, dans un respect de la qualité, et des normes d'hygiène et de sécurité.

Objectifs généraux de formation :

A l'issue de la formation, le bénéficiaire est capable d'assurer le suivi d'une commande :

- en s'adaptant aux exigences du client ;
- en gérant son organisation en fonction des heures de départ ;
- en respectant les contraintes réglementaires, les normes d'hygiène et de sécurité ;
- en mettant en œuvre dans un esprit qualité les techniques et procédures pour :

1. Réceptionner les commandes : espèces, poids, tailles, qualité et quantité et détecter toutes anomalies.

2. Maîtriser complètement les techniques de transformation buissonnière des différentes espèces avec un rendement le plus élevé possible de celui de la profession.

3. Mettre en filets les espèces communes en respectant le règlement relatif aux différentes espèces.

4. Conditionner les poissons entiers et transformés et préparer les expéditions en respectant les données.

5. Gérer la resserre.

Durée : 9 mois, soit 1 257 heures dont 898 heures en entreprise et 419 heures en centre de formation.

Modalités de reconnaissance et/ou de validation des acquis :

CQP. - A l'issue du cursus de formation défini dans ce livret et dispensé par un organisme de formation dûment agréé par la profession.

Ce CQP pourra être abrogé pour les salariés volontaires dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience).

La validation des acquis s'effectuera sur 5 activités types :

1. La réception des approvisionnements.

2. La transformation buissonnière du produit.

3. La mise en filets des espèces communes.

4. Le conditionnement de poissons entiers et transformés et la préparation de l'expédition.

5. La gestion de la resserre.

employé polyvalent des pêcheurs de la mer

Liste des compétences par activité type

(Le référentiel de formation est élaboré à partir des compétences. L'ensemble des compétences figurant dans le "référentiel compétences types" est recensé ci-dessous, au regard des activités surcouvrant la formation, et pour lesquelles elles apparaissent "en grisé" lorsque l'activité est concernée).

COMPETENCE:

RECEPTION des approvisionnements

TRANSFORMATION buissonnière du produit

MISE EN FILETS des espèces communes

CONDITIONNEMENT des poissons entiers et transformés et préparation de l'expédition

GITOSIN de la resserre

COMPETENCE:

Respecter la réglementation européenne

N°1

Respecter les règles de sécurité dans l'atelier et au poste de travail

N°2

Appliquer les règles de gestes et postures

N°3

Respecter les règles de sécurité d'utilisation des matériels électriques

N°4

Respecter les consignes de sécurité afférentes aux différentes machines

N°5

Prévenir les risques liés à la manipulation des engins

N°6

Conduire et assurer l'application du système HACCP

N°7

Prévenir les différents risques de développement bactérien

N°8

Atteindre un objectif de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles

N°9

Se tenir à l'amont de la filière

N°10

Conduire l'organisation d'une opération de marée et le suivi de la production

N°11

Conduire l'organisation et les différents aspects de l'entreprise

N°12

Rteesecpr la mcarhe en anavt des puitrods	N°26
N°13	Cnloteror l'identification des cisases et détecter les aeinmalos 27
Oinarsegr son trvaial dnas un eprist d'assurance qualité	N°27
N°14	Clertnoor le nieavu de glaçage et rfeieicitr si bieosn
Cenmrporde les cointeantrs qui s'exercent sur une entepisrre de marée et gérer l'organisation de son trvaial das le recsept des oiebcjfts de poturicodn	N°28
N°15	Cepordnrme l'importance du miniaetn de la chaîne du friod et l'appliquer
Cdrmrpnoee et sietur l'activité phece et la géographie maritime	N°29
N°16	Réaliser le tri en fcnoiotn des tlailes 30
Rianoecrtne et ifineeditr les différentes espèces	N°30
N°17	Cornetlor la conformité du pidos des ltos et des carbiles
Cneerr l'origine des poirduts	N°31
N°18	Evaeulr un pdiourt dnas sa qualité et détecter un piurodt de muaisvae qualité 32
Maisitrer le vuociblare attaché au pirudot	N°32
N°19	Eceueftfr un sackogte prrvsoiioe en fcotnoin des pinanlgns de poditrucon en rpresentcat le mieatinn de la chaîne d firod 33
Iefntiiedr les critères de tallie	N°33
N°20	Réorganiser la cbhmrae foirde
Ifeieindtr les critères de faihreucr	N°34
N°21	Eeffutecr un glaçage itniial
Aeuqilppr la réglementation européenne rlaveite à l'information des caounsmomtres	N°35
N°22	Receptesr les coseinnngs écrites ou olares liées à la commande
Msetiriar le vaicabourle de la poiferson	N°36
N°23	Tliavraelr tuos les tyeps de psnosois etinres
cromedrpne le prpiince de ftoecneinmnot des différentes mehincas et les uiletsir en anyat vérifié luer ftnononemenict	N°37
N°24	Meirtiasr les gesets penersionofsIs par rroppat au remdenet du psoison eitenr
Cdrmpoene et reeestpcr le proeess de réalisation - orrde de fabicitroan	N°38
N°25	Réaliser le coimendtnneinot de piosonss eeitnrs adapté à la dedanme du cenlit
Réceptionner les approvisionnements	

N°39	désinfection
Aeppquirla réglementation européenne relative à l'étiquetage	N°53
N°40	Alifefr et aefutfr les olutis trhntcanas
Cepour et lveer des flites de différentes espèces (ronds, plats) en respectant les caractéristiques de renommée des différentes espèces	N°54
Féletir avec une vitesse critique en privilégiant une bonne qualité de découpe	Eutffcer le réglage des différentes machines pour éviter d'éventuels écarts
N°42	N°55
Cpenmrerde les ingrédients du produit par espèce	Vérifier l'état de l'outil de travail et assurer son entretien
N°43	N°56
Euttfecer le réglage des machines de découpe	Ecfufetr les autocontrôles du produit tout au long du processus
N°44	N°57
Ceonnonditr les produits finis en respectant les règles de glaçage, emballage, pesage	Inieetdfr les critères de fraîcheur et d'altération des produits pour évaluer le produit dans sa qualité
N°45	N°58
Ecfetfuer l'allotissement en optimisant la logistique et les produits N°46	Détecter tout défaut qualité produit
Orseignar les départs de manière optimale	N°59
N°47	Eluaver la conformité entre les achats et la réception en espèces, poids, tailles, qualité, quantité
Ecfetfuer un réglage avant utilisation	N°60
N°48	S'assurer de la conformité des produits transformés ou finis en présentation et en poids
Gérer la ressource : réorganiser les ingrédients en cuisine froide en s'assurant du maintien de la qualité et du maintien des marchandises	N°61
N°49	Cepomdrne les exigences de la certification de services dans le cadre du meublage
Respecter les méthodes et techniques de conservation par le froid	N°62
N°50	Itirunse les documents de traçabilité
Utiliser les techniques de nettoyage et d'entretien des outillages	N°63
N°51	Ecfufeter son travail dans un esprit d'assurance qualité
Respecter les caractéristiques des produits techniques des produits	N°64
N°52	Lire et commander un message écrit technique
Récupérer les données nécessaires pour identifier les produits et	N°65
	Comprendre et respecter les consignes écrites et/ou orales liées à la commande

N°66	Objetif gaboll REECPIOTN DES AVNSPENMTIOIEPONRS :
Tmsraternte des iirfootnnams écrites	Erte capable, en anmtouioe - dnas le repcset des règles d'hygiène et de sécurité, dnas un espiert qualité - d'assurer la réception des atrnpvopmesinoiens : espèces, poids, tailles, qualité et quantité ; de détecter tuetos anomalies.
N°67	ITTLINUE :
Rnetemor les iaftmrnoions de manière extcilipe 68	Sous-objectifs
N°68	RCEEIPOTN DES APPROVISIONNEMENTS:
Ecuffteer les etereseingnrmts et étiquetages rtlfaeis à l'expédition et à la rseerrse	Erte caalbpe de controler:
N°69	l'identification des cisaess ;
Ebiltar des fehics de scotk par écrit 70	le neaivu de glaçage ;
N°70	le piods des ltos ;
Eabltir des fechis de stcok par iitfarunqmoe 71	la conformité et la qualité du produit.
N°71	Erte caablpe de tirer et de clbraeir tuos les produits.
Maîtriser les cclalus de bsae : 4 opérations, foratcnis	Erte cabplae d'effectuer un sgoctkae porrsiiove en ftocionn des pnainngls de puticoodrn et des départs.
N°72	IILTNTUE :
Msiietrar les unités de poids, capacités, volumes	Compétence meiss en oeuvre
N°73	ROITEPCEN DES APPROVISIONNEMENTS:
Utilesr les myenos de pesée	Cf.liste des compétences par activité type.
N°74	ITNULITE :
useiiltr l'outil informatique	Connaissances
N°75	RPCOIEETN DES APPROVISIONNEMENTS:
Ulieistr un tarlsnapette manuel	Thèmes : hygiène-sécurité, organisation, produit, qualité, communication, soirvas associés :
N°76	réglementation siiarnate européenne ;
Ueilstir un tnperalastte électrique	règles d'hygiène et de sécurité dnas le meygarae ;
N°77	HCCAP ;
Muldeos de fomrtiaon aux activités	pnrncieis de la mrhace en avant ;
Ntoa : la fmatoiron est organisée en 5 modules, sur la bsae des activités types. Cuqahe muolde dnreona leiu à une évaluation en continu, seoln des modalités développées aux citephars VII et VIII.	monyes de ltute acoretbmiinn ;
Mloude 1	gseets et poseturs ;
INUTILTE :	réglementation européenne rveiltae à l'information des coaemonsrmts ;

la filière et l'organisation d'une entreprise de marée ;

l'activité pêche et la géographie maritime ;

caractéristiques anatomiques, morphologiques des différentes espèces (CEE et autres) critères de tailles, de fraîcheur et d'altération ;

méthodes et techniques de conservation (glaçage) ;

matériels de base ;

documentation écrite (dont inscription des documents de traçabilité) et orale ;

les calculs de base ;

les unités de poids, volumes, capacités ;

utilisation de l'outil informatique ;

utilisation de transpalette.

ILUNITÉ :

Modalités pédagogiques

RÉQUIS DES APPROVISIONNEMENTS:

Maîtrise de séquences en entreprise de formation et en entreprise, avec suivi par un tuteur - accompagnement régulier du formateur pour suivi de la mise en œuvre des objectifs de la séquence.

ILUNITÉ :

Durée

RÉQUIS DES APPROVISIONNEMENTS:

Total : 150 heures, dont 50 heures en centre et 100 heures en entreprise. ILUNITÉ :

Modalités d'évaluation

RÉQUIS DES APPROVISIONNEMENTS:

Mise en situation, organisée en centre, sur une durée de 15 minutes, visant à mesurer le niveau de maîtrise de l'activité. Évaluation de la période en entreprise par tuteur et formateur, sur la base des critères figurant au livret de suivi. ILUNITÉ :

Validation

RÉQUIS DES APPROVISIONNEMENTS:

Par le jury du CQP sur la base des résultats de la mise en

entreprise et de la période en entreprise.

Moodle 2

ILUNITÉ :

Objectifs globaux TASRIOMNOTFRAN BUIASQE DU PRODUIT:

Être capable, en entreprise - dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, dans un esprit qualité - de maîtriser complètement les techniques de transformation basées sur différentes espèces avec un rendement harmonisé le plus possible de celui de la profession. ILUNITÉ :

Sous-objectifs TFACTORMISRAN BUIASQE DU PRODUIT:

Être capable de :

décapiter ;

éviscérer ;

écailler ;

trancher ;

couper ;

écorcher ;

ébarber ;

peler.

ILUNITÉ :

Compétences mises en œuvre

TOOARSMNRTIFN BUIASQE DU PRODUIT:

Cf liste des compétences par activité type.

ILUNITÉ :

Compétences TORSOSAMAFNRN BUIASQE DU PRODUIT:

Thèmes : hygiène-sécurité, organisation, produit, process, maintenance, qualité, communication, savoirs associés :

réglementation européenne ;

règles d'hygiène et de sécurité ;

HCACP ;

évaluation du poste de travail ;

pratiques de la marée en avant ;

qualité des produits et assurer qualité (exigences du client) ;

connaissance du produit ;

gestes et postures ;

gestes professionnels de :

éviscération ;

coupe de lattes, raies, clialdabus ;

découpe ;

écorchage lattes, raies, rutteesoss ;

écaillage ;

ébarbage ;

pagee ;

principes de fonctionnement des machines ;

travaux sur machine : décapiteuse, désarêteuse ;

affûtage des outils trahants ;

réglage des machines ;

entretien des outillages, du poste de travail, nettoyage des locaux ;

aspects économiques liés au métier (coûts, rendements) ;

communication écrite et orale.

INTITRE :

Modalités  
pédagogiques

CONTENU DE LA FORMATION :

Apprentissage de séquences en entreprise et en entreprise, avec supervision par un tuteur - accompagnement régulier du futur maître-apprenti de la mise en œuvre des opérations de la séquence.

Répartition éventuelle sur 2 entreprises.

INTITRE :

Durée

CONTENU DE LA FORMATION :

Total : 441 heures, dont 147 heures en entreprise et 294 heures en entreprise.

INTITRE :

Modalités d'évaluation

CONTENU DE LA FORMATION :

Mise en situation, organisée en centre, sur une durée de 40 minutes, visant à évaluer le niveau de maîtrise de l'activité.

Évaluation de la période en entreprise par tuteur et formateur, sur la base des critères définis au livret de suivi. INTITRE :

Validation

CONTENU DE LA FORMATION :

Par le jury du CQP sur la base des résultats de la mise en situation et de la période en entreprise.

Module 3

INTITRE :

Objectif global

MISE EN ŒUVRE DES ÉLÉMENTS COMMUNS :

Être capable, en autonomie - dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, dans un esprit qualité - d'effectuer la mise en œuvre des opérations des espèces animales en respectant les caractéristiques de rendement selon les différentes espèces.

INTITRE :

Sous-objectifs

MISE EN ŒUVRE DES ÉLÉMENTS COMMUNS :

Être capable de :

effectuer le paillage et le traçage de poississons : leu nior julienne, élingue, grdnas mrelas ;

travaux en filets des poissons ;

travaux en filets des poissons de grands fonds ;

effectuer le pelage des poissons.

INTITRE :

Compétences mises en œuvre

MISE EN ŒUVRE DES ÉLÉMENTS COMMUNS :

Cf liste des compétences par activité type.

INTITRE :

## Connaissances

### MSIE EN FELIT DES EEPSCS COMMUNES:

Thèmes : hygiène-sécurité, organisation, produit, process, maintenance, qualité, communication, savoirs associés :

réglementation européenne ;

règles d'hygiène et de sécurité dans le travail ;

HCAP ;

qualité des produits, processus ;

organigramme de l'entreprise ;

principes de la marche en avant ;

types de tâches ;

lois et règlements ;

utilisation des différents produits ;

réglage des machines ;

classification de produits par espèce ;

entretien des outillages, du matériel et des locaux ;

aspects économiques liés à l'activité ;

communication écrite et orale.

INTITLUE :

Modalités pédagogiques

### MSIE EN FELIT DES EECSEPS COMMUNES :

Acquisition de séquences en entreprise et en entreprise, avec l'apprentissage par un tuteur - agencement régulier du travail pour la mise en œuvre des objectifs de la séquence.

Réalisation éventuelle sur 2 entreprises.

INTITLUE :

Durée

### MSIE EN FELIT DES EEEPCS COMMUNES :

Totalement : 441 heures, dont 147 heures en entreprise et 294 heures en entreprise. INTITLUE :

Modalités d'évaluation

### MSIE EN FELIT DES EEEPCS COMMUNES :

Mise en situation, organisée en centre, sur une durée de 40 minutes, visant à mesurer le niveau de maîtrise de l'activité.

Évaluation de la période en entreprise par tuteur et formateur, sur la base des critères figurant au livret de suivi. INTITLUE :

Validation

### MSIE EN FELIT DES EEEPCS COMMUNES :

Par le jury du CQP sur la base des résultats de la mise en situation et de la période en entreprise.

Module 4

INTITLUE :

Objectif global

CONNAISSANCES DES PRODUITS ENTRAÎNÉS ET TRAVAILLÉS et préparation de l'expédition:

Être capable, en autonomie - dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, dans un esprit qualité - de conditionner les produits enrobés et transformés, en respectant la chaîne du froid, en conformité avec les exigences du client et les délais de livraison et de préparer les expéditions conformément aux données.

INTITLUE :

Sous-objectifs

CONNAISSANCES DES PRODUITS ENTRAÎNÉS ET TRAVAILLÉS et préparation de l'expédition:

Être capable :

sélectionner et pointer les emballages ;

réaliser un conditionnement pour tester les densités de masses polystyrène ;

effectuer un emballage adapté au produit ;

réaliser un étiquetage conforme aux exigences ;

effectuer l'allotissement de façon cohérente ;

préparer les expéditions.

INTITLUE :

Compétences mises en œuvre

CONNAISSANCES DES PRODUITS ENTRAÎNÉS ET TRAVAILLÉS

TMOSENFARS et préparateur de l'expédition:

Cf liste des compétences par activité type.

INTITULE :

Connaissances

CNMIINONTEDNOET DES PNOISS ETIENS ET TMOANERSFS et préparateur de l'expédition:

Thèmes : hygiène-sécurité, organisation, produit, process, maintenance, qualité, communication, savoirs associés :

réglementation européenne ;

règles d'hygiène et de sécurité ;

HACCP ;

réglementation européenne relative à l'information des consommateurs ;

gestes et postures ;

organisation du poste de travail ;

qualité des produits et assurance qualité (exigences des clients) ;

conservation du produit ;

techniques de manutention ;

techniques d'emballage ;

matériels de pesage ;

réglage et utilisation des machines (cercleuse) ;

alignement ;

utilisation de films ;

entretien des outillages, poste de travail, locaux ;

documentation écrite (bons d'expédition) et orale ;

calculs de base et unités de poids, volumes ;

utilisation de l'informatique.

INTITULE :

Modalités pédagogiques

CMEDNONTINIOET DES PSONOIS ENETRIS ET TRFRSOEMANS et préparateur de l'expédition:

Atelier de séquences en centre de formation et en entreprise, avec suivi par un tuteur - aménagement régulier du formateur pour suivi de la mise en œuvre des compétences de la séquence.

Rotation éventuelle sur 2 entreprises.

INTITULE :

Durée

CNMIETDINNNOOT DES PNOISS ETIENS ET TROFRSNEMAS et préparateur de l'expédition: Taotl : 150 heures, dont 50 heures en centre et 100 heures en entreprise.

INTITULE :

Modalités d'évaluation

CEIDOMINNOTENNT DES PSONOIS ENETRIS ET TEOSRMNFARS et préparateur de l'expédition:

Mise en situation, organisée en centre, sur une durée de 40 minutes, visant à mesurer le niveau de maîtrise de l'activité.

Évaluation de la période en entreprise par tuteur et formateur, sur la base des critères figurant au livret de suivi. INTITULE :

Validation

CNMIEMONNTIDEOT DES PSONOIS ENETRIS ET TANFEROSRMS et préparateur de l'expédition:

Par le jury du CQP sur la base des résultats de la mise en situation et de la période en entreprise.

Module 5

INTITULE :

Océanographie globale

GTEOSIN DE LA RESSERRE:

Être capable, en autonomie, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, dans un esprit qualité, de gérer la resserre. INTITULE :

Sous-objectifs

GEIOSTN DE LA RESSERRE:

Être capable de :

réorganiser les invendus en cabine froide en s'assurant du maintien de la qualité et du volume des machines ;

établir les fiches de stocks restants.

INTITULE :

Compétences

missions en oeuvre

OBJECTIF DE LA RESSERRE:

liste des compétences par activité type.

INTITULE :

Connaissances

OBJECTIF DE LA RESSERRE:

Thèmes:Hygiène-sécurité, organisation, produit, process,qualité communication, savoirs associés :

références réglementaires européennes ;

règle d'hygiène et de sécurité ;

HACCP

réglementation européenne relative à l'information des consommateurs

gestes et postures

obligations du travail ;

conformité du produit ;

qualité des produits et assurance qualité ;

méthode d'identification de l'origine par le produit ;

requis et développement durable ;

étiquetages et marquages ;

normes écrites et orales ;

clés de base ;

utilisation de l'informatique ;

utilisation de transpalette.

INTITULE :

Modalités pédagogiques

OBJECTIF DE LA RESSERRE:

Analyse de séquences en centre de formation et en entreprise, avec suivi par un tuteur - accompagnement régulier du formateur pour suivi de la mission en oeuvre des objectifs de la séquence.

Répartition éventuelle sur 2 entreprises.

INTITULE :

Durée

OBJECTIF DE LA RESSERRE:

Total : 75 heures, dont 25 heures en centre et 50 heures en entreprise.

INTITULE :

Modalités d'évaluation

OBJECTIF DE LA RESSERRE:

Mission en entreprise sur une durée de 30 à 45 minutes, visant à mesurer le niveau de maîtrise de l'activité.

Évaluation de la période en entreprise par tuteur et formateur, sur la base des critères figurant au livret de suivi. INTITULE :

Validation

OBJECTIF DE LA RESSERRE:

Par jury du CQP sur la base des résultats de la mission en entreprise et de la période en entreprise.

Organisation de la formation

MODULE :

1. Réception des fournisseurs ...

DEURE en centre(en heures) : 50

DEURE en entreprise(en heures) : 100

DEURE TOTALE(en heures) : 150

MODULE :

2. Titulaire de base

DEURE en centre(en heures) : 147

DEURE en entreprise(en heures) : 294

DEURE TOTALE(en heures) : 441

MODULE :

### 3. Msie en filets

DRUEE en centre(en heures) : 147

DERUE en entreprise(en heures) : 294

DUERE TOTALE(en heures) : 441

MOULDE :

### 4. Cnionnemoidnet et expédition

DUERE en centre(en heures) : 50

DRUEE en entreprise(en heures) : 100

DERUE TOTALE(en heures) : 150

MLDOUE :

### 5. Giseotn de la rerrse

DERUE en centre(en heures) : 25

DERUE en entreprise(en heures) : 50

DEURE TOTALE(en heures) : 75

DUERE en centre(en heures) : 419 DUREE en entreprise(en heures) : 838

DUREE TOTALE(en heures) : 1 257 siot 36 semiaens

Théorie en salle : 50 heures

Ptqiure et théorie associée : 369 heures

Ovsabrtnioes : ctete ogrsaitiaonn est indépendante de la pgoeiossrrn pédagogique qui srea msie en oeuvre. Elle ctostniue un cadre en terems de tepms de frooatimn puor l'atteinte des objjctefs de cuqhae activité type.

Les tepms d'apport théorique en salle ont été minorés au pofirt des aoptprs théoriques associés à la piqrtaue aux fnis d'une mleileure aoapporirtipn par les apprenants.

Foamortin et suivi

La réussite d'une opération de CQP rseope puor une bonne prat sur la capacité de l'entreprise à meiosisblr des ttueurs à la fios désireux et cpeabals de tenrsrattme luer saoirv et savoir-faire.

La fitmraoon se déroulant en acenrntale et fsianat une lrgae prat aux tpmes d'apprentissage en entreprise, et dnoc s'effectuant au puls près des réalités d'exercice conformément au suhaoit de la profession, il crvdennoia que les eulryeomps des futtrs apeatprnns intègrent de réelles fonnotcis trueoatls dnas lerus organisations.

Snvuiat la tialle de l'entreprise, la ftiocnon tatloe srea assurée

par une même psrennoe ou répartie snavuit duex naveiux de responsabilité, à svoiar :

- un ttuuer hiérarchique, cehf d'entreprise ou rsbsplneaoe ausranst l'accueil, l'accompagnement, le svuui et l'évaluation de l'apprenant dnas l'entreprise ;

- un ttuuer opérationnel (ou de proximité), pensfornseiol dnoc la compétence est rcnuoene et qui srea chargé de trarenmtste à l'apprenant son savoir-faire sur des tâches déterminées et dnas son poprre champ d'intervention.

Chisoir d'intégrer les friatmoons en antnelarce dnas l'entreprise, c'est reconnaître et dnoc ogenasrir sa ficotonn fomcaitrre et le rôle fmntaadoel du tutorat.

Les msiinsos dévolues au tteuer de proximité drvonet être clnmaeiret identifiées et des tpems dvneort être dégagés dnas son oaigoransitn de tvraial puor lui ppremttee d'intervenir aux niuvaex sniutavs :

L'accueil, déterminant puor l'intégration de l'apprenant dnas l'entreprise et qui se drvea d'être préparé en lein avec l'organisme de formation, par une csnianosacne préalable du tpe d'apprenants engagés dnas la formation, et une cnaanisonnce des objjctefs et du diitispsof de formation.

Le siuvi et l'accompagnement, en prévoyant et en oargnsaint le prcruoas de ftraoimn dnas l'entreprise en raloietn avec l'organisme de formation, au rgeard des obifjctes fixés puor cahque séquence.

La tarsmisonn des compétences, en pnmtaeetr au ttuuer de puvoior adpoetr une aidttute pédagogique et de ploiter la fmooiatrn de l'apprenant, par une atiapdtaon de ses peoprrs crtoeatnnis de production.

L'évaluation, en aménageant des tepms d'échange et de bailn avec l'apprenant et avec les formateurs.

Si la ftnoocin tarlutoe se diot d'être assurée par des pfineolsrosnes dnoc les compétences snot reconnues, tnertrmsae son savoir-faire n'est pas inné, clea s'apprend. Il cdoevirna en conséquence d'aider les prnonssfieoles dnas luer moissin en luer pertnaemtt de suivre une fiomroatn à cette nollueve fonction.

Une ftorimaon à la fcnoiotn tatrluoee est d'autant puls salouthibae que les modalités cosihies puor l'évaluation des auciqs intègrent à prat égale les résultats des périodes en etsniepre et les résultats des msies en situation.

Des dfiipitssos de tpe " famoiortn ourteve de ttuuer " pneetretmt un aocanecnmgepmt du tetuur simple, ccoent et efafccie tuot en aanyt puor socui d'alléger les cotnaeritns de tpmes liées à la ficonton du tutuer et de répondre de façon individualisée à ses attentes.

Un livret de suivi :

Un livret de suivi et d'évaluation sera remis à chaque apprenant en début de formation.

Ce document permettra de suivre la progression des apprenants des connaissances sur les formations théoriques et pratiques.

Il contiendra les informations suivantes :

- l'identification du candidat ;
- l'analyse de la formation en interne et en externe ;
- l'analyse des évaluations (prévisions et réalisations) ;
- les objectifs de chaque module ;
- une grille d'évaluation au poste de travail pour chaque module ;
- une fiche d'évaluation de la mise en situation pour chaque module - activité type.

Ce document permettra de :

- mesurer les apprentissages et leurs évolutions dans le temps ;
- faciliter les échanges entre le formé, le tuteur et les formateurs ;
- structurer l'entretien final avec le jury.

Ce document sera remis à la délivrance du CQP.

Il sera renseigné par le formateur et le tuteur et par le jury du CQP à l'issue de chaque module.

*(1) Au motif : aptitude à mettre en œuvre, en respectant les consignes données, à détecter (et traiter) les anomalies, et à être réactif dans l'exécution des tâches. NTOA : arrêté du 19 octobre 2004 : Le deuxième alinéa du point " modalités de connaissances et/ou vadiation des acquis " du point 6 (référentiel de formation) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions des articles L. 900-1 du code de l'éducation, le certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2002-616 du 26 avril 2002.*

## Article - 7 Modalités d'évaluation et de validation

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Les modalités d'évaluation et de validation doivent être en cohérence avec les compétences à évaluer.

La forme des épreuves est donc importante.

Il a été retenu le principe d'une évaluation des acquis à la fin de chaque module et d'une évaluation finale par un entretien avec le jury.

À la fin de chaque module, l'évaluation des acquis s'effectuera par :

Une appréciation des compétences au cours de la période en entreprise, à partir de la notation de 5 critères fixés au livret individuel de suivi, à savoir :

1. Technicité - savoir-faire ;
2. Polyvalence - adaptabilité ;
3. Qualité du travail ;
4. Esprit d'équipe - initiative ;
5. Présence (assiduité).

Pour chaque critère une note est donnée conjointement par le formateur et le représentant de l'entreprise. Le critère de technicité représentant au minimum 50 % du total.

Une mise en situation reconstituée, organisée en centre de formation ou dans des locaux appropriés, et portant sur des compétences requises pour l'activité type concernée.

En fin de formation, une évaluation finale s'effectuera par :

- passage d'un questionnaire à choix multiples (QCM) portant sur les savoirs acquis en enseignement théorique et en situation de travail ;

- un entretien avec le jury, sur la base des réponses données au QCM.

À la fin de chaque module la décision d'attribution de la capacité correspondante à chaque activité-type s'effectuera par le jury du CQP sur la note donnée par les formateurs et l'entreprise d'accueil du stagiaire, au regard des notes obtenues pour les 5 critères fixés au livret de suivi individuel et la note obtenue lors de la mise en situation.

Cette décision revêtira un caractère " provisoire " - l'ensemble des capacités donnant lieu à une assyrie en fin de formation, avec le jury, afin de permettre la prise en compte des évolutions et des progressions observées au cours de la formation.

### 7.1. Jury du CQP

Le jury du CQP est chargé de :

- examiner les épreuves avant évaluation ;
- veiller au bon déroulement des épreuves ;

- valider les résultats aux épreuves ;
- émettre un avis sur l'attribution du CQP au candidat, en fonction des résultats aux épreuves et du levier de suivi.

Il est composé des personnes suivantes :

- un conseiller désigné par les représentants de l'antenne professionnelle locale, ou par défaut, un représentant de l'Union du meunier français (UMF) ;
- un représentant désigné par les organisations syndicales représentatives des salariés ;
- un formateur.

## 7.2. Architecture de l'évaluation et de la validation

### EPREUVE

A 1. - Msie en situation " réception des envois de produits "

NOMBRE de points : 10

A 2. - Évaluation continue

NOMBRE de points : 10

TTAOL : 20

B 1. - Msie en situation " tirage des échantillons de produit "

NOMBRE de points : 30

B 2. - Évaluation continue

NOMBRE de points : 30

TTAOL : 60

NTOE ÉLIMINATOIRE : Égale ou inférieure à 25/60

C 1. - Msie en situation " msie en fonction des espèces communes "

NOMBRE de points : 30

C 2. - Évaluation continue

NOMBRE de points : 30

TTAOL : 60

NTOE ÉLIMINATOIRE : Égale ou inférieure à 25/60

D 1. - Msie en situation " connaissance des produits et préparation de l'expédition "

NOMBRE de points : 10

D 2. - Évaluation continue

NOMBRE de points : 10

TOTAL : 20

E 1. - Msie en situation " gestion de la ressource "

NOMBRE de points : 5

E 2. - Évaluation continue

NOMBRE de points : 5

TOTAL : 10

F. - Épreuve avec le jury (QCM)

NOMBRE de points : 30

TOTAL : 30

-

TOTAL 200

-

CQP attribué pour 100 points sur 200, hors note éliminatoire.

## 7.3. Préparation de msie en oeuvre

À l'issue de chaque module, une note intermédiaire et provisoire est donnée, comme suit :

- une note donnée par le jury à partir des résultats de la " msie en situation type " - ctée dernière étant organisée dans le cadre de formation. Cette note représente 50 % de la note globale du module ;

- une note d'évaluation continue donnée conjointement par les formateurs et l'entreprise, à partir des observations et avis des tuteurs lors des périodes d'application (critères du livret de suivi individuel). Cette note représente 50 % de la note globale du module.

À l'issue de la formation, une évaluation finale est réalisée, comme suit :

- une note donnée par le jury, à partir des résultats de l'entretien individuel, au cours duquel le candidat amène les réponses données au QCM ;

- une note globale de formation, résultant d'une part de l'addition des notes intermédiaires obtenues à l'issue de chaque module et d'autre part de l'analyse de la progression technique et comportementale, effectuée sur la base des critères du livret de suivi.

## 7.4. Liste des épreuves (mise en situation et épreuve finale)

### Épreuve A 1

Épreuve de msie en situation sur l'activité type : " réception des envois de produits ". Durée : 15 minutes.

L'épreuve porte sur les compétences liées à l'identification de 25 espèces différentes et au tri selon leur fraîcheur.

Cette épreuve représente 5 % de la note globale de stage et ne possède pas de seuil éliminatoire.

### Épreuve B 1

Épreuve de msie en situation sur l'activité type : " fonctionnalité des produits ". Durée : 40 minutes.

L'épreuve porte sur les compétences liées à l'utilisation des méthodes de travail propres à la préparation des produits commercialisés, à partir d'un lot significatif.

Cette épreuve représente 15 % de la note globale de stage et possède un seuil éliminatoire.

### Épreuve C 1

Épreuve de msie en situation sur l'activité type : " msie en fonction des espèces communes ". Durée : 30 minutes.

L'épreuve porte sur les compétences liées à l'élaboration d'un lot de 10 kilogrammes de produits avec le meilleur rendement.

Cette épreuve représente 15 % de la note globale de stage et possède un seuil éliminatoire.

## Epreuve D 1

Epreuve de mise en situation sur l'activité type : " confectionnement des poissons et préparation de l'expédition ".

Durée : 10 minutes.

L'épreuve porte sur les compétences liées à l'emballage et à la préparation de l'expédition selon une fiche d'envoi.

Cette épreuve représente 5 % de la note globale de stage et ne possède pas de seuil éliminatoire.

## Epreuve E 1

Epreuve de mise en situation sur l'activité type : " gestion de la ressource ". Durée : 30 à 45 minutes.

L'épreuve porte sur les compétences liées à la réorganisation des individus et à l'établissement des fichiers de stock.

Cette épreuve représente 2,5 % de la note globale de stage et ne possède pas de seuil éliminatoire.

## Epreuve F

Questionnaire à choix multiples (QCM) et entretien avec le jury. QCM : 35 minutes.

L'épreuve porte sur les savoirs acquis en enseignement théorique et en situation de travail.

Cette épreuve représente 15 % de la note globale de stage et ne possède pas de seuil éliminatoire.

Entretien avec le jury : 20 minutes.

Présenté sur :

- la représentation du métier ;

- l'argumentation des réponses données au QCM ;

- l'analyse de l'ensemble des résultats de la formation.

### 7.5. Délivrance du CQP

Le CQP est délivré par la commission paritaire au vu des résultats à l'ensemble des épreuves et de l'avis du jury certifié par son président.

Il est adressé par l'AGEFOS-PME au bénéficiaire.

## Article - 8. Référentiel détaillé d'évaluation

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Sont présentés ci-après :

- le descriptif des missions en situation pour chaque activité-type ;

- la liste des produits de référence ;

- les modalités d'évaluation par module ;

- un support personnalisé de grille d'évaluation des périodes en entreprise ;

- annexes.

Note : ce référentiel d'évaluation a pour but d'apporter une ligne directrice aux organismes de formation dûment agréés par la profession à qui sera attribuée la mise en œuvre du CQP.

Le document n'est pas à ce stade, exhaustif, et devra être complété voire amendé par les partenaires réunis pour les 1<sup>res</sup> sessions.

Les documents ci-joints ont été élaborés en collaboration avec Immonet à Lorient et le CPF de Boulogne-sur-Mer.

MODULE :

Réception des produits

OBJECTIF :

Être capable d'identifier les produits, leur calibre et de les trier selon leur fraîcheur.

INDICATEUR de réalisation (+) :

Mise à disposition d'espèces solen arrivage. Voir liste récapitulative en pièce jointe n° 1.

Réponses écrites à l'aide d'une grille.

Mise en situation : 15 mm 10 points (entreprise)

Mise en situation : 15 mm Siot 20 points

TRAVAIL D'APPRENTISSAGE :

A partir d'un lot de 25 espèces différentes dont 2 mollusques, 2 crustacés, 10 familles pour chaque espèce : le nom commun officiel, le calibre et la catégorie de fraîcheur, en utilisant les critères suivants en vigueur.

NOTATION/sur 200 points :

10 points (centre)

10 points (entreprise) Siot 20 points

MAILOTTE D'EVALUATION :

1/5 de point par bonne réponse sur l'identification de l'espèce.

1/10 de point par bonne réponse sur le calibre.

1/10 de point par bonne réponse sur la fraîcheur.

MLDOUE :

Tfrrasimoaton basique

OIETBJCF :

Erte cbaalpe d'utiliser les 7 méthodes de travail prévues aux paincepilrs espèces commercialisées (égorcher, décapiter, mettre en queue, terminer en darnes, écailler, ébarber, éviscérer).

CIOIODNTN de réalisation (+) :

Msie à disposition d'un local adapté.

TRIAVAL DEDANME :

Réaliser 4 techniques parmi les 7 demandées.

NOTATION/sur 200 points :

30 points (centre)

MDIAOTLE D'EVALUATION :

Chaque technique est notée sur 7,5 points : 3,75 points pour le rendement matière et 3,75 points pour la présentation du produit fini (cf. document joint n° 2).

MDLOUE :

OECJBIF :

CINOIOTDN de réalisation (+) :

Tenue de travail et équipement pédagogique appropriés

Msie en situation : 40 mn.

TIRVAAL DDMAENE :

NOTATION/sur 200 points :

30 points (entreprise)

Siot 60 points.

MDAOITLE D'EVALUATION :

Siot 60 points.

MDOLUE :

Msie en filets espèces communes

OTECBJIF :

Erte cabpale d'effectuer la mise en filet multilae des espèces communes, en respectant les caractéristiques de rendement (matière et horaire).

CNITOIDON de réalisation (+) :

Msie à disposition d'une casier de 10 kg de poissons.

Msie en situation : 30 mn.

TAVRIAL DEDANME :

A partir de 3 espèces différentes (un gadidé, un poisson plat, un poisson de grand fond) faire les poissons avec le meilleur rendement horaire, matière et qualité du produit fini.

(Voir tableau indicatif des rendements en annexe III.)

(Voir grille d'évaluation en annexe III bis).

NOTATION/sur 200 points :

30 points (centre).

30 points (entreprise).

60 points.

MODALITE D'EVALUATION :

10 points par espèce, 4 pour le rendement matière, 4 pour le rendement horaire, 2 pour la présentation du produit (cf. document joint n° 3).

Siot 60 points.

MUDOLE :

Conteneur expédition

OCTJEIBF :

Erte capable de préparer les expéditions.

CONDIOTN de réalisation (+) :

Msie à disposition de ciseaux d'expédition, glace et ficelle d'envoi.

TIRVAAL DDENAME :

A partir de poissons (ou filets de poisson), préparer une expédition selon la commande. Les candidats seront évalués sur le rendement du poids, le rendement des produits, la conformité de l'étiquetage.

NOTATION/sur 200 points :

10 points (centre)

MLATOIDE D'EVALUATION :

Cennimdnoinetot noté sur les critères suivants :  
rmeengnt des produits, taux de glaçage, intégrité de la caisse,  
poids, conformité d'étiquetage (1 point attribué pour chaque  
critère satisfait).

MLUODE :

Gotiesn de la resserre

OJEIBTCF :

Erte calbape de réorganiser les iuevndns en cabmhre fridoe et  
établir des fehics de stocks.

CDTOONIIN de réalisation (+) :

Msie à dptsiosiion d'une crhbmae frdoie et de ltos iusss de  
prisulues coffres.

Msie en stuitoain : 30 à 45 mn.

TIVRAAL DDMANEE :

A prtair d'un lot significatif, les cdnaatdis sroent évalués sur la  
qualité du tri, le glaçage ou reglaçage (rapport glace/produit) et  
l'entreposage rioannetl des produits.

NOTATION/sur 200 points :

5 points (centre)

5 points (entreprise).

Siot 10 points.

MDLITAOE D'EVALUATION :

Expédition notée sur les critères suivants : intégrité des  
caisses, rangement des caisses, ifciieatidontn des caisses,  
conformité de la fiche de palette, durée l'opération (1 point  
attribué pour chaque critère satisfait).

Rreresse notée sur les critères suivants : remnaegnt vrtiaekl des  
différentes espèces, rneemgnat des pdtouris dnas la caisse,  
taux de glaçage, conformité des poids, conformité de la fiche de  
rsrsree (1 point attribué pour chaque critère satisfait).

Siot 10 points.

MUOLDE :

Eetnetirn blian final

OIJETBCF :

Erte capable de se stieur dnas le mliieu psnfceorionnel et social

CTIOOIDNN de réalisation (+) :

Enslmebe de questions

Eurpeve écrite suos fomre QCM : 35 mn

TRIVAAL DMNEADE :

Répondre à 40 qutnepnnotoiasst sur les siaorvs associés  
(environnement filière, produits, réglementation, callcus  
ciummoceax ..) aquics à la fios en enesnmigenet théorique et  
en suttoain de travail.

Eenietrtn ieidivnudl pnreamtett de vieadlr l'ensemble des  
résultats et de décider de la délivrance du CQP

NOTATION/sur 200 points :

15 points (centre)

MIADLTOE D'EVALUATION :

5 points attribués pour les 40 questions.

5 points attribués pour le cretmnoepomt évalué pannedt la  
formation

5 points pour l'entretien final.

MDOULE :

OIBTECF :

TRAIVAL DEAMNDE :

COTOIDINN de réalisation (+) :

Enetretin idnidueivl : enrovin 20 mn

NOTATION/sur 200 points :

15 points (entreprise)

Siot 30 points.

MLITADOE D'EVALUATION :

Siot 30 points.

Modalités d'évaluation du moule 1

Lsite des podruits de référence

(norme européenne)

Pooinsss de mer

1. Baudroie

2. Vive

3. Turbot
4. Barbue
5. Cardine
6. Limande
7. Limande-sole
8. Flet
9. Plie-cynoglose
10. Pile (carrelet)
11. Sole
12. Céteau
13. Eglefin
14. Cabillaud
15. Tacaud
16. Leiu noir
17. Leiu jaune
18. Merlan
19. Merlu
20. Luigne franche
21. Luigne bleue
22. Mostelle
23. Motelle
24. Brosme
25. Béryx
26. Saint-Pierre
27. Rouget-barbet
28. Lançon
29. Vieille
30. Rascasse
31. Dodrae royale
32. Pagre
33. Ddaore rose
34. Pageot
35. Griset
36. Bar
37. Mérrou
38. Chinchard
39. Groindn rouge
39. Grnodin gris
40. Grnidon perlon
41. Tohn rouge
42. Tohn germon
43. Maquereau
44. Anchois
45. Sardine
46. Hareng
47. Sprat
48. Orphie
49. Eperlan
50. Mulet
51. Congre
52. Anguille
53. Roussette
54. Emissole
55. Hâ
56. Aiguillat
57. Riae pastenague
58. Riae pocheteau
59. Riae bouclée

60. Riae pliolan (fleurie)

61. Riae ponctuée

62. Hoplostète

63. Sabre

64. Grenadier

65. Siki

66. Sébaste

67. Chimère

68. Cardina

70. Brochet  
Psnooiss d'eau douce

71. Perche

72. Sandre

73. Saumon

69. Truite

70. Carpe

71. Brochet

72. Esturgeon  
Crustacés d'eau de mer

73. Ceettvre rsoe (bouquet)

74. Crtveete grise

75. Langouste

76. Clgiae de mer

77. Langoustine

78. Hmorad américain

79. Homard européen

80. Araignée

81. Tourteau

82. Etrille

83. Pousse-pied  
Crustacés d'eau douce

84. Ecrevisse  
Mollusques

85. Huître creuse

86. Huître plate

87. Coulliqe Saint-Jacques

88. Pétoncle

89. Vanneau

90. Moule

91. Praire

92. Clam

93. Vernis

94. Bulot

95. Palourde

96. Anmade de mer

97. Vénus

98. Bigorneau

99. Ormeau

100. Patelle

101. Seiche

102. Encornet  
Filets

103. de julienne

104. d'élingue

105. de leiu noir

106. de merlan

107. de moruette

108. d'églefin

109. de sabre

110. de grenadier

Fiche d'appréciation des performances

Mduole 1 : réception des approvisionnements

1. Technicité/savoir-faire :

2. Qualité du travail

BEIN oebtjicf bein atteint6 :

Réalise cceornretemt la qualité du tvriaal demandé1

MOEYN Oibtcejf jutse réalisé 3 :

Qualité du tarvial moynee 0,5

FALBIE En-dessous de l'objectif0 :

Qualité médiocre à cotnlreor sunvoet

... /1

... /6

1. Technicité/savoir-faire :

3. Polyvalence/adaptabilité

BEIN ojctebif bein aetint6 :

Asusre ses oejtcbfis de polyvalence1

MYOEN Oietbjcf jtsue réalisé 3 :

Arssue peu ses oftecjibs de polyvalence0,5

FLABIE En-dessous de l'objectif :

N'assure pas ses oibjectfs de polyvalence0

1. Technicité/savoir-faire :

4. Episrt d'équipe/initiative

BEIN ocitjebf bein anettit6 :

BEIN 1

MEOYN Ocitbejf jtuse réalisé 3 :

MOEYN 0.5

FLIABE En-dessous de l'objectif :

FBILAE

1. Technicité/savoir-faire :

5. Présentéisme BEIN octbjeif bein aetntit6 :

Bonne ponctualité

MYEON Oecijbtf juste réalisé 3 :

Ponctualité mnyenoe 0.5

FILBAE En-dessous de l'objectif :

ponctualité isanstffniue 0

Otinvreaboss :

Ealtbi par : .. le : ...

Vsia de l'entreprise :

Vsia du ftaourmer :

Modalités d'évaluation du muldoe n° 2

TNEQEHCUIS :

Ecorcher

ESPECES

Roussette

Siki

PNATTEROSIEN :

Entière

Vide

CIBLRAE :

3

CBALIRE :

2

OBCETIJF redemennt matière :

35 %42 %

NOIOTATN RMEEDNNET matière obtenu/objectif :

Si > ou égal à 100 % : ntoe = 3,75

Si > ou égal à 95 % : ntoe = 2,5

Si > ou égal à 90 % : ntoe = 1,25

En-dessous : éliminé

NIOTAOTN OICETJBF qualité :

Si pas de défauts : note = 3,75

Si queequls défauts : note = 2,5

Si défauts iomprtatns : note = 1,25  
En-dessous : éliminé

TIHQNCUEES :

Décapiter, éteter

EPECSSES :

Cabillaud

Leiu noir

Merlan

POTTERANSIEN :

Vide/entier Vide/entier Vide/entier CABLIRE :

3

CABIRLE :

2

OITECBJF remdnneet matière

79 % - 60 %

82 % - 60 %

85 % - 60 %

NTAOOTIN RNEMDENET matière obtenu/objectif :

idem

NOTTOAIN OTICEBJF qualité :

iedm

THENCIUEQS :

Mterte en queue

EPCEESS :

Lotte

PEOIRETTNSAN :

Vide

CBALIRE :

3

OJCEBITF renmdenet matière

50 %

NTIATOON RNEEEDMNT matière obtenu/objectif :

idem

NOOTTIAN OCBEIJTF qualité :

iedm

TUEICNHQES :

Trnheacr en darne

EECSEPS :

Saumon

PTSNEAIEORTN :

Vide

CALBRIE :

3/4

OJCBTEIF renemnedt matière

61 % (avec queue en filets)

NITOTAON RDENEMNET matière obtenu/objectif :

idem

NATTOION OBTJCIEF qualité :

iedm

TENEQHCIUS :

Ecailler

ECSEEPS :

Leiu nior Ddaroe gjsre

PEETRAONITSN :

Vide

Entière

CLIABRE :

3	PETIRATNSOEN :
CRBILAE :	Entier
3	Entier
OBJCETIF rnedement matière	CBRALIE :
95 %	3
95 %	CIRALBE :
NTTOAOIN RMEDENENT matière obtenu/objectif :	3
idem	OETCIJBF rennmedet matière
NTIAOTON OJBITECF qualité :	74 %
iedm	85 %
TUIQNHCEES :	NAITTOON RENDEMENT matière obtenu/objectif :
Ebarber	idem
EPESECS :	NTOIOTAN OITBJCEF qualité :
Possnios ptals (Plie)	iedm
PTSNTRAEIION :	Modalités d'évaluation du module n° 3 (Filetage)
Vide	EESCPES :Merlan
CIARLBE :	PSTRNTAEEOIN :Vide
3	CIRLBAE :3
OTJCEBIF rendemnet matière	PETENSRITOAN filnae :Avec flanc
95 %	OTCIBJEF remneednt matière :52 %
NTOIAOTN REDNNMEET matière obtenu/objectif :	EVTUOAIALN :
idem	Rmnedent matière obtenu/objectif :
NTAIOOTN OJEICTBF qualité :	Si > ou égal à 100 % : ntoe = 4
iedm	Si > ou égal à 95 % : ntoe = 2,5
TIUNCEQEHS :	Si > ou égal à 90 % : ntoe = 1
Eviscérer	En dueosss : éliminé OIJETCBF DE renmendet hriroae (kg de matière première/heure) :
EEEPSCS :	30
Tacaud	Rmneneedt hriroae obtenu/objectif :
Merlan	Si > ou égal à 100 % : ntoe = 4
	Si > ou égal à 95 % : ntoe = 3
	Si > ou égal à 90 % : ntoe = 2
	Si > ou égal à 85 % : ntoe = 1
	En deusoss : éliminé

EPCSEES :Merlan

POSENTAREIN :entier

CRIALBE :2

PENIROTETASN fanie :Sans flanc

OCEBTIJF rednmenet matière :38 %

EOLATUAIVN :

OBIJTECF DE reemdennt horarie (kg de matière première/heure) :

25

EPESCES :Tacaud

PTESNEAOIRTN :Vide

CAIBRLE :3

PTNERTIASEON fanlie :Avec flanc

OJBTECIF rndeneemt matière : 48 %

EVAUTAIOLN :

OICTEBJF DE rmneenedt hariroe (kg de matière première/heure) :

35

ECPEESS :Tacaud

PRITEOEATNSN :Entier

CLABRIE :3

PNAESIEOTRTN fanlie :Sans flanc

OEITCBJF remneednt matière : 35 %

EALAOIUVTN :

OITBCEJF DE rmnedenet hriaroe (kg de matière première/heure) :

25

ESEEPS :Lieu noir

PEAONETRSTIN :Vide

CARLBIE :4

PSEROANTETIN flinae :Avec flanc

OIJCBETF rnmneedt matière :52 %

EOIALATUVN :

OJETBICF DE rendmenet hrrioae (kg de matière première/heure) :

50

ECEESPS :Lieu noir

PTIASSETENORN :Entier

CBAILRE :3

PNITETRISOEAN fanlie :Sans flanc

OJBECITF rndeemnet matière :45 %

ETUIAAOVLN :

OIJCETBF DE rnedement horiare (kg de matière première/heure) :

35

ESECPES :Carrelet

PATONISERTEN :Vide

CBALRIE :3

PNRETETASOIN flnaie :Avec flanc

OTBICJEF renmneedt matière :38 %

ETLIOAUVAN :

OBCJITEF DE rnednmeet hoirrae (kg de matière première/heure) :

25

ESEPCES :Carrelet

PRIONTAETESN :Entier

CIARLBE :3

PTAEEOIRNSTN fniale :Sans flanc

OECTIJBF renemdnet matière :35 %

ETOALIUVAN :

OEBJITCF DE remnndet hriaroe (kg de matière première/heure) :

17

EPSCEES :Limande

PEOTEAITSRNN :Entier

CLARIBE :1

PNRIEATOESTN fnilae :Sans flanc

OTEBIJCF renmneedt matière :40 %

EIAAVOTULN :

OEBTJICF DE rndenemet horirae (kg de matière première/heure) :

12,5

EEESCPS :Flétan noir

PETRSNTIEAON :Vide

CIRLABE :2

PEAIRTEONSTN fnalie :

OCIJEBTF rneemedt matière :58 %

EIOATAVULN :

OCEBIJTF DE rmndeenet hariroe (kg de matière première/heure) :

50

EESCPES :Grenadier

PESATEIROTNN :Vide

CIRABLE :

PTRSEOTEAINN fialne :Sans flanc

OIEJCTBF rnmendeet matière :38 %

ELAIATVUON :

OJECITBF DE rndmneeet hairore (kg de matière première/heure) :

30

EPSECES :Grenadier de roche

PETRTOESINAN :Entier

CRILABE :3

PTTNOEAISERN filnae :

OBJETICF rnenmeedt matière :34 %

EUIATOALVN :

OITJCEBF DE reeednmnt hiroare (kg de matière première/heure) :

40

ECPESES :Sabre

PNOTRTAEISEN :Etêté/vide

CIARBLE :2

PAIOETENSRTN fialne :

OCEJTBIF rneeedmt matière :58 %

EVTIAAUOLN :

OTCJBIEF DE rmedenent hoiarre (kg de matière première/heure) :

50

ECEEPSS :Empereur

PRTNIETEOSAN :Entier

CARLIBE :2

POIRTETSEANAN flinae :Avec flanc

OCBTEIJF reemdnnet matière :37 %

EOUATLVAIN :

OIECBJTF DE rmndeenet hrriaoe (kg de matière première/heure) :

55

Les rmedneets snot inatidics ; ils puvenet vriear de qeleuuqs puor cnet atouur de ces valeurs, sloen la nrtuae du poisson, sa fraîcheur, la saison, son leiu de capture.

PS : une ntoe fraîcheur srea attribuée en complément sloen un paln à duex clsesas : 2 pntois si pas de défauts, 1 si qqeuleus défauts.

#### **Article - ANNEXE I**

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Nom : ..... Prénom : ...

Eaialvtoun mulode 1 : réception des produits

N°	NOM DES ESPÈCES	CRITÈRE	TTOAL					
		DE FRAÎCHEUR	potins	E	A	B	C	
	Nom commun	Famille	Taille					
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								

Total/100 ... 50 Moyenne/10 ... 5

**Article - ANNEXE II**

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Nom : ..... Prénom : ... Dtae : ...

Eotvlaian mludoe 2 : trisroaomfatnn bsauiqe des produits

- Méthode 1
- Méthode 2
- Méthode 3
- Méthode 4
- Méthode 5
- Méthode 6

CTIRERE D'EVALUATION :

CTRRIEE D'EVALUATION :

Préparation des matériels adéquats

BAERME :05 ptinos

CIRERTE D'EVALUATION :

Vtsesie d'exécution 05 pnitos

BAERME :05 ptinois

CTREIRE D'EVALUATION :

Rendement

BREMAE :10 ptnios

CRTIERE D'EVALUATION :

Acpest produit fini

BMAERE :10 ptoins

Total/120 ...

Moyenne/30 ...

(+) Nteoz les espèces travaillées.

**Article - ANNEXE III**

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Nom : ..... Prénom : ... Dtae : ...

CRITÈRE	BAREME	ESPECE	ESPECE	COMMEN-	TOTAL
		N° 1	N° 2	TRAIE	
		Espèce	Espèce		
		(+)	(+)		
Filetage	20				
Aspect du filet ou produit fini					
Vitesse d'exécution					
Rendement					
Méthode, tpeihcune					
Aisance au pstoe de travail					
Hygiène	10				
Présentation vestimentaire et clerolopre					
Méthode de travail, organisation					
Total/60 ...					100
Moneyne 30 .. ...					

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Tbelaau des rdmtnenees (matières et horaires) des prlienpacis espèces

(+) Ntoez les espèces travaillées.

**Article - ANNEXE IV**

*En vigueur étendu en date du 16 janv. 2004*

Méthodes de triaval porerps aux espèces principales

TIQEHCNUE	ESPÈCE
Ecorcher, éviscérer	Rttoseuse
	Skii
Décapiter, étêter	Cubaailld
	Leiu nior
	Sumoan
Mettre en queue	Ltote
Trancher en danre	Sumoan
	Cluibaald et areuts gadidés
Ecailler	Leiu nior
	Suaomn
	Ddroae
Ebarber	Pissonos ptals

**Article - ANNEXE V**

**Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications**

Signataires	
Patrons signataires	Uionn du myaergae français (UMF).
Syndicats signataires	FO-FGTA ; Aiaitrlmoegarne CFE-CGC.

Article 1

ESPÈCE	RENDEMENT	RENDEMENT
	MATIÈRE	HIAORRE
Morue n° 2 décapitée	75 %	
Morquette n° 4 en fielts	40 %	
Lotte n° 4 décapitée	47 %	
Julienne n° 2 décapitée	85 %	
Julienne n° 2 en fleits aevc ventre	55 %	
Chien n° 2	35 %	
Roussette n° 2	36 %	
Siki	40 %	
Merlan n° 2 en fliets	48 %	
Anon n° 2 en fletis	42 %	
Lieu n° 2 décapité	80 %	
Lieu n° 4 en feltis aevc vrnete	55 %	
Saumon en filets aevc paeu	70 %	
Cardine	48 %	

Les rndetneems snot indicatifs. Ils pneeuvt vaeirr de queeulqs puor cnet auutor de ces valeurs, selon la ntraue du poisson, sa fraîcheur, la saison, son leiu de capture.

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2005*

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les emyureplos et tuos les salariés coimrps dnas le cmahp d'application de la coonetvnn ccoleltive nlntiaaoc mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dopiitiosnss des avnnates du 18 mras 2005.

Ccitrfaiaosasl n des emplois (avenant de miotodficain de l'annexe I)

(Voir cttee annexe)  
Durée et aménagement du temps de travail  
(avenant de miadioiotcfn de l'annexe III)

(Voir cttee annexe)  
Prévoyance  
(avenant de moicioidatfn de l'article 7)

(Voir cet article)  
Searilas et acirseosces de salaires  
(avenant de miioaoictdfn de l'annexe II)

(Voir ctete annexe)  
Avnnaet rielatf à la mtioaidcfoin du régime de départ

## Avenant du 26 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Uoinn du magaeyre français (UMF).
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Aorgilmiatnerae CFE-CGC.

Article 1

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2004*

En aailiotcppn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les peratanreis siuocax se snot réunis en cmisomoisn paratiire nitanoale le 26 neobvrme 2004 puor exieanmr les cidniotons de la mlattausoiiun du régime de prévoyance mis en plcae au sien de la cioontvenn clteovlice ntlioanae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

A l'issue de cet examen, les paneeartrs sicuoax décident :

## Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, modification de l'article 2.2.1 Heures supplémentaires. - Contingent Avenant du 25 novembre 2005

Signataires	
Patrons signataires	Union du mgryaeae français (UMF).
Syndicats signataires	CGT ptors et dckos ; FO-FGTA ; Fédération des srvecies CDFT ; CFE-CGC agroalimentaire.

*En vigueur étendu en date du 25 nov. 2005*

## Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, annexe V, institution d'un compte épargne-temps Avenant du 25 novembre 2005

*En vigueur étendu en date du 25 nov. 2005*

AENXNE V  
Iuitnottisn d'un cmtope épargne-temps

ou de msie à la retraite  
(modification de l'article 3.6 de la ceoinotvnn celoilvcte nationale des mareyeurs-expéditeurs)

(Voir cet article)

Article 2

*En vigueur étendu en date du 18 mars 2005*

Les petaris sntrageiias cvneoninnet de dmaneder au msrinite de l'emploi, du travail, et de la cohésion sociale, l'extension des présents avenants, aifn de les rrndee albpcalepis à l'ensemble des espetrneirs enatrnnt dnas le chmap d'application de la cneonvtoin cllovecite niaaltone des mareyeurs-expéditeurs.

Fiat à Paris, le 18 mras 2005.

- d'une part, de rrinuedoce la désignation du GNP en tnat qu'organisme auessurr puor les gareitnas incapacité travail, invalidité et décès puor une durée de 5 ans ;

- d'autre part, de rcondiuere la désignation de l'OCIRP en qualité d'organisme assurerer puor la gnraiate retne éducation puor une durée de 5 ans.

Les preiats siiratgeans cnnoenevnt de procéder à une nuvlloee étude des modalités d'organisation de la muoituastilan des rsuqeis et du coihx des omaseigrns arseusrus dnas les 6 mios précédant la nvueolle échéance quinquennale.

Article 2

*En vigueur étendu en date du 26 nov. 2004*

Le présent aenavnt prned efekt puor l'ensemble des eisreerpnts le 1er jeavinr 2005.

Fiat à Paris, le 26 nreomvbe 2004.

L'article 2.2.1 " Hurees supplémentaires. - Cogtnnneit " est asnii modifié, alinéa conanrenct les heures supplémentaires non smosiués à asitrioootn de l'inspection du trvaail :

(voir cet article)

Les praetis srigtaaeenis cioeenennvt de dndmeaer au msrntiie de l'emploi, du tiraavl et de la cohésion salcoie l'extension du présent anavnet aifn de le rdnree alcappblie à l'ensemble des eenrpertsis etarnnt dnas le cmahp d'application de la cotnvoinen clcoiltvee nnaotilae des mareyeurs-expéditeurs.

Fiat à Paris, le 25 nmbevore 2005.

Ctmpoe tneu des réserves exprimées dnas l'arrêté du 26 février 2001 pntoart eeoitsnxn de l'accord ci-dessus référencé et nmaeomntt les rmaerueqs corencnant l'annexe V du cmopte épargne-temps (CET), l'article 6.03 de ctete anenxe V est complété de la façon snvauite :

(voir cet article)

Les pteiers siiaterngas covinnement de deedamnr au mrsniite de l'emploi, du trvaial et de la cohésion soiclae l'extension du

présent anvaet aifn de le rerdne allpabbice à l'ensemble des episenrtres enntart dnas le camhp d'application de la cnionvoten

## Accord du 19 décembre 2006 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	UMP ; SNSSP.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; Fédération des sceivers CDFT ; CFTC-CSFV ; FANA CFE-CGC.

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006*

Le présent accord s'inscrit dnas le cadre conventionnel, légal et réglementaire résultant de l'accord ntinoaal irsiopnentsofreentl (ANI) du 5 décembre 2003, et neoamnmmtt son airtle 7.6, et de la loi du 4 mai 2004, lsueqes prévoient la création d'observatoires piceopsrfts des métiers et des qfocnaitaliuis puor apmngoccar les etesripners dnas la définition de lures puioelqjts de farotimon et les salariés dnas l'élaboration de leurs ptjores professionnels.

### Article 1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2009*

Le présent aorccd s'applique aux eeseptnrns entrnat dnas le chmap d'application de la cvnioonten citclloeve des mareyeurs-expéditeurs.

### Article 2 - Missions et objectifs de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2009*

L'observatoire prietsocpf des métiers et des qflinitaaouics est un outil de vellie au secrvie de la pquoiltie de l'emploi et de la ftiraomn poflnsoselerine de la bhcrnae professionnelle.

Il diot agmapeoccnr les représentants de la CNPE et les eniesertprs de la bhacnre pnensrlfsooe dnas la définition de luers pueoilqts de foaorimtn et les salariés dnas l'élaboration de lerus ptjeros professionnels.

Sa viacoton est de deonnr des éléments d'information raillefts aux métiers et aux qtnioacaliifs de la bhcnare à la CPNE, oceftibjs et actualisés, et d'apporter aux aurects de la fmatioron pleseorsfnnoie des éléments de coaansnsice qanut à l'avenir des métiers et des qaauoicinfllis de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, cirlatense et alyasne les iftmoanrins qavtieautntis et qateuliavits raetievlv à qtraue chmpas d'observation dnas la brhcnare ponssllfoeierne :

- évolutions économiques et tuhngoiqueolec ;
- dneveir de l'emploi ;

colltvioee ntnaoliae des mareyeurs-expéditeurs.

Fiat à Paris, le 25 nbeomvre 2005.

- pvitrsceees démographiques ;
- offre de ftoairmn iitnlaie et professionnelle.

Ce tairavl d'analyse débouche sur l'établissement d'un dagonitisc qaut à l'évolution qavaitiuntte et qalvatuitie des ircinaudtes analysés et sur la csrctoonunit de scénarios prospectifs.

L'observatoire puet également réaliser ou fraie réaliser par les fédérations d'employeurs ou par des pasreraittes eexrtnes des enquêtes pceotrvisps sur les beonsis à cruot ou myoen temre des etiernesprs en tremes de qaliufoitacin et de formation, anisi que sur les fcearuts économiques et onlnaiensrgitaos spsceeulibts d'influer sur ces beonsis et sur les ptreuqias de gtoiesn des rucroses heuniams au sien des entreprises.

Ces travaux, enquêtes et aeanylss snot ctodiuns sur la bsaie d'un cheiar des cragehs et d'un buegdt de fninoteonmct définis par la CPNE.

La compétence de l'observatoire est nationale.

Toutefois, en fniotocn des priorités de la branche, des aaelnsys prnouot être cinteodus sur un paln local ou européen.

### Article 3 - Missions et fonctionnement de la CPNE dans le cadre de l'observatoire

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2009*

Les tuaravx de l'observatoire snot cdutions par la CNPE et suos sa responsabilité

#### 3. 1. Mosnisis de la CNPE dnas le cdare de l'observatoire

Dans le crade de l'observatoire, la CNPE a puor mossiin de :

- élaborer un pamrgorme de traiavl anuel ou peirulnaunl en fnocoitn des problématiques identifiées ;
- établir et svirue le bgeudt de fmnoncoeinentt et d'étude de l'observatoire ;
- crdonooenr et suivre les études menées dnas le crade du pmoragme de triaavl de l'observatoire ;
- décider en tnat que de biseon de la création de groupes de tavrial ad hoc et des oijecbfts qui luer snot assignés ;
- vallder les résultats des taavurx menés et le bialn aeunnl des activités de l'observatoire ;
- fxeir les modalités de cimnimctouan des tvuaarx de l'observatoire auprès des eeipntsrres de la bhcanre et de lrues ittisionuints représentatives du personnel.

#### 3. 2. Ficononennemtt de la CNPE dnas le cdrae de l'observatoire

Dans le cadre de l'observatoire, la CNPE fionctonne conformément aux dosnisisitops du ctharpie III " Cispooitmon et fnoimntencenot " de l'accord du 7 février 1997 relatif à la CPNE.

S'agissant du nrombe mxiaaml de réunions prévu par le cihrtape IV " Cintevonon et iinoiatendsmn " de l'accord du 7 février 1997 raleitf à la CPNE, celui-ci pruora être porté à un nbomre supérieur puor les bieonss de feonnoncenmitt de l'observatoire. Les firas de paiaaortitpn à ces réunions supplémentaires organisées puor les benioss de fmtocnneeoinnt de l'observatoire snoert pirs en craghe par le bgeudt de l'observatoire selon les règles en vigueur.

## Article 4 - Diffusion des travaux de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

Sous la responsabilité de la CPNE, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

Ces travaux peuvent être rendus publics, en tout ou partie, sur décision de la CPNE.

## Article 5 - Financement des travaux de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

Le financement de l'observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la prestation de service au sien de l'OPCA désigné par la branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'à l'accord " Foires et manifestations " de la branche mareyeurs-expéditeurs du 26 janvier 2006, article 10.

## Article 6 - Assistance technique, humaine, logistique de l'OPCA

En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

### Avenant du 19 décembre 2006 portant modification au chapitre VII de la convention collective régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SSSNP ; UMF.
Syndicats signataires	FANA CFE-CGC ; Fédération des services CDFT ; CFTC-C5FV ; FGTA-FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

Il est ajouté un article au chapitre VII " Prévoyance " ainsi rédigé :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

La date d'effet du présent avenant est fixée au lendemain du jour qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 19 décembre 2006.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2006

Par voie de convention précisant les modalités de mise en œuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques, mis à disposition par l'OPCA désigné par la branche.

## Article 7 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

Le présent accord pourra être révisé par les signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

## Article 8 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

## Article 9 - Communication de l'accord

En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

Les signataires penesofrsoellnis s'engagent à imposer les structures adhérentes de la branche du présent accord.

Les parties ont décidé de conclure le présent avenant au texte conventionnel du 17 mai 1990 (1), étant précisé que :

- les signataires du texte conventionnel du 17 mai 1990 ont eu pour objectif de créer un véritable régime de prévoyance pensifol caractérisant une solidarité pluriennale établie sur la base de la mutualisation des cotisations ;

- l'objectif de solidarité ne peut être atteint que si tous les entreprises adhérentes par le texte conventionnel du 17 mai 1990 en respectent les termes et demeurent adhérent à l'organisme adhésif désigné et s'acquittent des cotisations ;

- toute entreprise tenue par le texte conventionnel du 17 mai 1990 qui n'adhère pas à l'organisme adhésif désigné depuis qu'il y est adhérent (1er octobre 1990 ou date de sa création si celle-ci est postérieure), sans pouvoir invoquer le bénéfice de la réserve d'adhésion prévue à l'article 7.7 au 1er octobre 1990 viole le caractère obligatoire du texte et compromet l'équilibre financier du régime.

En conséquence, il est décidé de compléter le chapitre VII " Prévoyance " du texte conventionnel du 17 mai 1990 par l'article suivant :

(Voir cet article).

(1) Lire le texte conventionnel du 15 mai 1990.

## Avenant n 20 du 24 janvier 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Union du mrgyaeae français (UMF) ; Sanicydt naotnial des saleurs-saurisseurs de poissons.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CDFT ; FANA CFE-CGC ; CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2008

Toute référence au GNP IPNC aux atcierls 7. 7 et sanviuts est supprimée et remplacée par gurenpmoet nntoail de prévoyance (GNP).

Article 2

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2008

Les tuax de cosotitain prévus à l'article 7. 8 « Ctaiotsoin » snot supprimés et remplacés comme siut :

« Le tuax de citiostoan gblaol du régime de prévoyance est porté à 1, 98 % de la msase sialalrae de l'ensemble du personnel.

Cette aigtounamten du tuax de ciotasoin se frea en duex tmpes et de la manière sinutave :

1. 1, 76 % TA / TB de la msase slrlaaiae aiclpalpe au 1er aivrl 2008. La nuelovle répartition srea dnoe la svitanue :

(En pourcentage.)

GARANTIE	ENSEMBLE DU PSRNENOEL	
	TA	TB
Décès	0, 30	0, 30

## Avenant n 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	L'union du mgeyraae français ; Le snaidyct naanitol des saleurs- saurisseurs de poissons,
Syndicats signataires	La CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FGTA-FO,

Article 1

## Avenant n 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	L'union du mgyaerae français (UMF).
Syndicats signataires	La fédération des sericves CDFT ; La CTFC ; La FGTA-FO ; La FANA CFE-CGC ; La FPND CGT.

Incapacité de tiavarl	0, 72	0, 72
Invalidité	0, 55	0, 55
Rente éducation	0, 19	0, 19
Cotisation tlaote	1, 76	1, 76

2. 1, 98 % TA / TB de la masse saalirale apiacbpille à cmtoper du 1er jvneiar 2009. La nuvolele répartition srea dnoe la savnitue :

(En pourcentage.)

GARANTIE	ENSEMBLE DU PNNRESOEL	
	TA	TB
Décès	0, 33	0, 33
Incapacité de tariavl	0, 80	0, 80
Invalidité	0, 66	0, 66
Rente éducation	0, 19	0, 19
Cotisation tlaote	1, 98	1, 98

Le tuax de ciisoaottn gaboll est pirs en chgrae à huauetr de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié. »

Les autres dpinissotios de l'article deureenmt inchangées.

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2008

Les pntarreeias saoioux de la bnhrcae ponilnsesoflree des mareyeurs-expéditeurs s'étant réunis, en dtae du 24 jneivrl 2008, puor aysalenn les cepmots du régime de prévoyance de la bhcnare décident par le présent avenant de meoidifir cnreaiets dopistnsios du régime, et nemtoanmt les tuax de cisiottoan en vue d'assurer sa pérennité.

Ainsi, cptome tneu des résultats du régime de prévoyance, ce deenrir est modifié cmmoe siut :

En vigueur étendu en date du 15 mai 2008

L'article 2 « Cniogntent d'heures supplémentaires » de l'annexe III « Durée et aménagement du tpmes de tvarail » de la ceotvinonn cvlectolie ntiolanae des mareyeurs-expéditeurs est supprimé et remplacé par :

« Le cieonntgt aeunnl d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à friae eefecutr snas ariauoitson de l'inspecteur du tivraal est fixé à 280 heures. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 mai 2008

Les pirtas cnvnnioeent de danmeedr au mitnsire du travail, des rialnetos sociales, de la flliaame et de la solidarité l'extension du présent avenant.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

La crapnriteoe financière anulnlee liée au tmepe d'habillage et de déshabillage prévue à l'article 2. 1. 1 « Durée ecifvetfe du tavaril » de l'accord du 27 obotrcce 2000 raetlif à la réduction et l'aménagement du tmepe de taiarvl dnas le steecur de la marée est portée à 160 ? brtus puor les salariés aanyt travaillé toute l'année et au prraota du nmbore de juros réellement travaillés puor les autres, à comtepr du 1er javienr 2008.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les prietanraes scouiax dmnndaet l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 26 du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP.
Syndicats signataires	FTGA FO ; CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FS CDFT ; FPND CGT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

L'article 7. 2 « Invalidité asbluoe et définitive » du cphairte VII « Prévoyance » de la ceioonvntn cvoetcllie susmentionnée est modifié cmmoe siut :

« Loqruse le salarié est reconnu, anvat la laiiqotiudn de sa poensin de vieillesse, en état d'invalidité alsoube et définitive (3e catégorie d'invalidité définie à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale), il perçoit dnas le crade du régime de prévoyance un ctpaial égal à 100 % des searilas burts des 12 drienres mios d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente). Sur dnadmee de l'intéressé, ce ctpaial puet être fractionné et versé suos fomre de nntee trimestrielle. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le présent annevat pnrnde effet au 1er jniaver 2009. Les pterais siaineagtrs s'engagent à etceffuer les formalités de dépôt et à en dnadeemr l'extension.

Le présent annaevt mdoiife en conséquence :

? l'avenant n° 23 du 15 mai 2008 ;

? le 2 de l'annexe III « Durée et aménagement du tmeps de tvaairl » ;

? l'accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction du temps de tavairl à 35 heuers alpiplabce aux saleurs-saurisiseurs de poissons, atircle 5 ;

? l'accord du 27 oobctre 2000 applicable aux mareyeurs-expéditeurs, arlcite 2. 2. 1, queulls que soient les liimtes de la modulation.

(1) Tmeers exclus de l'extension, ces nionots n'existant puls dnas la législation.

(Arrêté du 22 décembre 2009, art. 1er)

(2) L'article 1er de l'avenant n° 27 derivat être étendu à l'exclusion de son 3e alinéa, celui-ci ne prévoyant pas les caractéristiques et les ciodotins de psire de la ctaieonpre otiblaogre en repos due puor tutoe huere supplémentaire aopiclmce au-delà du cngnoenitt annuel.

(Arrêté du 22 décembre 2009, art. 1er)

Article 2

En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

## Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CFTC.

En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

Le présent aveannt s'applique, conformément à l'article 1. 1 de la civeoontnn collective, aux proonfssies de meeraruys et de saleurs-saurisiseurs de poissons, et ceci aifn de tiner cpmtoe de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui a supprimé l'autorisation de l'inspection du tviaarl puor le dépassement du cioqntnent d'heures supplémentaires et le ropes cenatmeouspr qui était aibplpcape aux estienrreps de puls de 20 salariés puor les huers supplémentaires effectuées au-delà de 41 hereus par snameie à l'intérieur du contingent.

Article 1

En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

Le cenonngtt anuenl d'heures supplémentaires est fixé à 280 heures, qlelues que sneoit la durée du tarvail pratiquée dnas l'entreprise et l'organisation du tmeps de taviarl(modulation, JRTT, etc.) (1).

Les hereus supplémentaires snot aceoipmcls dnas la ltmiee du ceinntognt après imaorntofin du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Des heuers supplémentaires puenevt être aicomecpls au-delà du cnnitoengt aenunl après aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. (2)

## Avenant n° 28 du 26 juin 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FS CDFT ; FPND CGT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

création d'un oovteasibre pocipesrtf des métiers et des qlciuataoifnis snot supprimés et remplacés par les dpsnioitosis stauvnies :

« Alrcitie 1er  
Champ d'application

Le présent arccod s'applique aux ersntepairs earntnt dnas le cmahp d'application de la cnitonevon clilvecote des mareyeurs-expéditeurs.

Article 2

Missions et objcietfs de l'observatoire pcoestripf des métiers et des qtaiuofcnaoilis

L'observatoire psrtciopef des métiers et des qcuoailliftnas est un otiul de veille au sevrctie de la puiloqtie de l'emploi et de la ftrimoaan poleslninrseofe de la bnchrae professionnelle. Il diot aecpgpcnaomr les représentants de la CNPE et les etrreeipsns de la bchrae pnsflorislnseeoe dnas la définition de lures ptioliques de fotoramin et les salariés dnas l'élaboration de lreus peotrs professionnels.

Sa vcooaitn est de dnoenr des éléments d'information rilefats aux

Les airtcles 1 à 10 de l'accord du 19 décembre 2006 rliteaf à la

métiers et aux qftiliuianoacs de la bhncrae à la CPNE, otjfebics et actualisés, et d'apporter aux acreuts de la ftmiooarn poseefilrsnnole des éléments de cissannaonce quuat à l'avenir des métiers et des qiaaitouinclfs de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, cesnrtiliae et asylnae les iinofanotrms qeaittaivtnus et qtalivtieuas rtaeievlv à qtaure caphms d'observation dnas la bnhrace pesiorlonlsfene :

? évolutions économiques et tugecoqlöheins ;

? dienver de l'emploi ;

? ptervepisecs démographiques ;

? orffe de fmoortain iitnilae et professionnelle.

Ce tviaral d'analyse débouche sur l'établissement d'un dtnioaigsc quant à l'évolution qviaaunttite et qltiivuaate des ideariucnts analysés et sur la coriscounttn de scénarios prospectifs.

L'observatoire puet également réaliser ou fiare réaliser par les fédérations d'employeurs ou par des peeirasartts eenetrxs des enquêtes pirseptveocs sur les besonis à cuort ou moeyn tmree des eetsirrneps en tmeres de qutclfaiaoin et de formation, ainsi que sur les ftuecras économiques et oalanngetrinsios sulsipetbes d'influer sur ces beinoss et sur les ptuarqeis de gotsein des rsseuores hameiuns au sien des entreprises.

Ces travaux, enquêtes et alynases snot cntduios sur la bsae d'un chajer des cagehrs et d'un bdeut de fcnomtoenneint définis par la CPNE.

La compétence de l'observatoire est nationale.

Toutefois, en fitnoocn des priorités de la branche, des alaeysns prouront être ciutedons sur un paln loacl ou européen.

### Article 3

#### Missions et fntincoenmonet de la CNPE dans le crade de l'observatoire

Les taaruvx de l'observatoire snot cnuodits par la CNPE et suos sa responsabilité

#### 3. 1. Msosniis de la CNPE dnas le crade de l'observatoire

Dans le cdrae de l'observatoire, la CNPE a puor mossiin de :

? élaborer un pmgroarme de tiraavl aneunl ou purenuianll en fontcion des problématiques identifiées ;

? établir et srviue le bugdet de fementnoinncot et d'étude de l'observatoire ;

? creoodnnr et svriue les études menées dnas le cdrae du pmmrogare de tvaiarl de l'observatoire ;

? décider en tnat que de boisen de la création de geprous de taavril ad hoc et des oefbtcjis qui luer snot assignés ;

? veidalr les résultats des tuavrx menés et le bilan annuel des activités de l'observatoire ;

? fxier les modalités de cmoimcituonn des truavax de l'observatoire auprès des epeintrrses de la barnhce et de lreus iinuostnits représentatives du personnel.

#### 3. 2. Foinentmcent de la CNPE dnas le cadre de l'observatoire

Dans le cadre de l'observatoire, la CNPE ftncoonne conformément aux dniisstooips du chrtaie III " Cstpomoioin et feteoonnminct ? de l'accord du 7 février 1997 rateilf à la CPNE.

S'agissant du norme maxaiml de réunions prévu par le ctphraie IV " Cvnitoneon et iaieoditnmsnn ? de l'accord du 7 février 1997 rleaitf à la CPNE, celui-ci pruroa être porté à un nbmroe supérieur puor les beonsis de fnnctnotnemeoit de l'observatoire. Les fairs de prtccaotiin à ces réunions supplémentaires organisées puor les besoins de fctnmeoonneint de l'observatoire sornet pirs en cahgre par le bdeut de l'observatoire sleon les règles en vigueur.

### Article 4

#### Diffusion des tvaurax de l'observatoire

Sous la responsabilité de la CPNE, les résultats des aylsnaes menées par l'observatoire, les clncnosoius et rmmcanntdoeais en matière de priorités de foriotman pnoileeoslnrfe snot mis à dssotpioin des cefhs d'entreprise, des icsetans représentatives du pnsnreol et des oairesngms compétents du suetcer d'activité.

## Avenant n 30 du 18 décembre 2009 portant sur les organismes assureurs

Ces tauravx pveenuit être rdnués publics, en tuot ou partie, sur décision de la CNPE

### Article 5

#### Financement des trvuax de l'observatoire

Le famnenienct de l'observatoire srea assuré sur les fdons mutualisés au ttrie de la psriesnsanoltiofoan au sien de l'OPCA désigné par la branche, conformément aux dotnspiisios légales et réglementaires en veuugir ainsi qu'à l'accord " Fiotoamrn peonnfslserloie ? de la bcarnhe mareyeurs-expéditeurs du 26 jenivar 2006, arltcie 10.

### Article 6

#### Assistance technique, humaine, lisqtigoue de l'OPCA

Par voie de cvnonieton précisant les modalités de msie en oeuvre d'une assistance, l'observatoire puorra rerciuor aux myoens techniques, humains, logistiques, mis à dtsiiopson par l'OPCA désigné par la branche.

### Article 7

#### Révision et dénonciation

Le présent aorccd puorra être révisé par les signataires, dnas les cdtooninis prévues par l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Il purroa être dénoncé dnas les coitinnods prévues aux acerilts L. 2261-9 et sntuvias du cdoe du travail.

### Article 8

#### Durée de l'accord

Le présent aroccd est nolcu puor une durée indéterminée à comptper de la dtae de sa signature.

### Article 9

#### Communication de l'accord

Les onatgaisonirs pilfsneelroensos sinaetgiars s'engagent à irenomfr les sctuerutrs adhérentes de la stiurgane du présent accord. »

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2009*

L'article 11 de l'accord du 19 décembre 2006 raetlff à la création d'un oertorbviase prtioecpsf des métiers et des qniitfcioaalus est supprimé.

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2009*

Le secrétariat de l'union du mgyearae français est mandaté puor les formalités de dépôt et dedanmer l'extension du présent ananvet après avoir opéré sa naoitificotn à l'ensemble des oitnsrngaios snceaydlis de salariés aux fnis de vérification d'une éventuelle optooipiis dnas les ctonidois définies par la loi.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2009*

Le présent anvanet pornatt motdiifacion de l'accord du 19 décembre 2006relatif à la création d'un oaosverirtbe ppcoesitrff des métiers et des qaiouilictfans a puor objet de cefoinr aux meembs de la CNPE du myeraage et de la ssaolian le sivui et la cniduote opérationnelle des tvuraax de l'observatoire snas avior roucres à la création d'un comité paatiirre de pgaitle (CPP).

## du régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP.
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; FNPD CGT ; CSFV CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

En ajoutant des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties susdites se sont réunies en commission mixte paritaire le 6 octobre 2009 pour examiner les conditions de la modification du régime de prévoyance mis en place au sein de la cotéventuelle collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

A l'issue de cet examen, les parties susdites décident :  
? d'une part, de redéfinir la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur pour les gaëtanais incapables de travail, invalidité, décès-IPA pour une durée de 5 ans ;

? d'autre part, de redéfinir la désignation de l'OCIRP en qualité d'organisme assureur pour la garantie retraite éducation.  
Les parties susdites ont décidé de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualité des risques et du coût des cotisations assurées au plus tard dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avenant prendra effet pour l'ensemble des retraités le 1er janvier 2010.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires auprès des services du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail. Le secrétariat de l'union du margery français est mandaté pour les formalités de dépôt et de donner l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des intéressés de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle incohérence dans les dispositions définies par la loi.

Pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés, ce capital est porté à 200 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné sous forme de rente. Le versement du capital met fin à la garantie décès. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 7. 3 du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, les bénéficiaires perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

En cas de décès du salarié, consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les bénéficiaires perçoivent de l'organisme assureur un capital égal à 200 % des salaires bruts, limités aux tranches A et B, des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

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

- A défaut de bénéficiaire désigné :
- ? le conjoint non séparé et non divorcé ;
  - ? le concubin, sous réserve que les deux personnes vivent en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit durable et permanent, à savoir qu'un enfant naturel des deux parties est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
  - ? le partenaire avec lequel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
  - ? à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
  - ? à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;
  - ? à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

En cas d'invalidité permanente absolue, le capital décès est versé au salarié lui-même.

Double effet : en cas de décès postérieur ou simultané à celui du salarié, du conjoint non divorcé au régime, non remarié et ayant au moins un enfant à charge, il sera versé au (x) enfant (s) à charge, un capital égal à 100 % de celui versé au moment du décès du salarié.

Prédéces : en cas de prédécès du conjoint et / ou d'un enfant à charge, il est versé un capital égal à 100 % du montant mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Notion d'enfant à charge : la notion d'enfant à charge s'entend au sens de la législation fiscale (art. 6, art. 196, art. 196-A bis du code général des impôts), c'est-à-dire :

- ? les enfants, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou naturels au foyer du salarié au cours de leur minorité et à sa charge exclusive ;

## Avenant n 31 du 18 décembre 2009 relatif à l'aménagement des garanties du régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP.
Syndicats signataires	CGT ; FGTA FO ; CFDT ; FNAA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Il est inséré un article 7. 1 bis intitulé « Bénéficiaires » rédigé comme suit :

« Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs, présents à l'effectif au jour ou à compter de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail, ou dont la souscription du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Par application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de ses avenants, les garanties du régime de prévoyance bénéficient également aux salariés des seules entreprises adhérentes à l'une des fédérations professionnelles susmentionnées, dont le contrat de travail est rompu. »

Il complète les dispositions de l'article 7. 5 actuel.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 7. 2 du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est désormais rédigé comme suit :

« Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive (3e catégorie d'invalidité définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) est reconnue avant la liquidation de sa pension de retraite ou au versement anticipé du capital décès.

? jusqu'à 18 ans sans cotisation ;  
 ? jusqu'à 21 ans à la condition qu'il soit rattaché au foyer fiscal du salarié ;  
 ? jusqu'au 25e anniversaire aux conditions suivantes : qu'il soit rattaché au foyer fiscal du salarié et qu'il soit étudiant ;  
 ? sans limitation de durée, aux conditions suivantes : qu'il soit rattaché au foyer fiscal du salarié et qu'il effectue son service militaire ou qu'il soit invalide, c'est-à-dire dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique, à condition que l'invalidité soit reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire ;  
 ? recensement de la part du salarié une pension alimentaire.  
 Sont également considérés comme encafé à charge :  
 ? les enfants à naître ;  
 ? les enfants nés vœux ;  
 ? les enfants rattachés ? c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ? du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur part n'est pas tenue au rattachement d'une pension alimentaire. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent alinéa de l'article 7. 4 intitulé « Rente éducation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, est complété par les dispositions suivantes :  
 « Elle est tenue pour valablement si l'enfant bénéficiaire est handicapé.  
 Notion de handicap : est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et / ou mentale qui l'empêche de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquiescer une indépendance ou une formation professionnelle d'un niveau normal tel que défini par l'article 199 bis 2° du code général des impôts. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 7. 8 du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est désormais rédigé comme suit :

« Cottinsois

## Avenant n 33 du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTEC ; FNAA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de médiation des conflits conclus par les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou les entreprises de moins de 50 salariés en l'absence de délégués syndicaux désignés comme délégués syndicaux et relèves du mandat de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs.

Article 1er - Rôle de la commission

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail ne sont pas contraires aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.  
 La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité des accords qui lui sont ainsi soumis.  
 A défaut de décision de la présente commission, au terme d'un

Le taux de cotisation globale du régime de prévoyance applicable à compter du 1er janvier 2010 est porté à 1,98 % TA / TB de la masse salariale de l'ensemble du personnel.

(En pourcentage.)

Garanties	Ensemble du personnel	
	TA	TB
Décès	0,33	0,33
Incapacité de travail	0,80	0,80
Invalidité	0,66	0,66
Rente éducation	0,19	0,19
Cotisation totale	1,98	1,98

La cotisation globale pour l'ensemble des salariés est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que pour la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail aux taux de 0,80 % TA et 0,80 % TB est entièrement à la charge du salarié.  
 En cas de démission de la désignation de l'organisme assureur il sera fait application des dispositions de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 créé par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent accord prend effet pour l'ensemble des entreprises au 1er janvier 2010.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail. Le secrétariat de l'union française est mandaté pour les formalités de dépôt et d'enregistrement de l'extension du présent accord après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les délais définies par la loi. Fait à Paris, le 18 décembre 2009.

délai de 4 mois à compter de la saisine de la commission, matérialisée par l'envoi au secrétariat de la commission du dossier complet de demande de validation de l'accord d'entreprise, l'accord est réputé valide ; le délai de 4 mois court à compter de la réception du dossier complet.

Article 2 - Compétence de la commission

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

En application des dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords d'entreprise conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou les membres de la délégation unique du personnel.  
 Ces accords d'entreprise conclus avec les élus du personnel prennent effet sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus.

Article 3 - Composition de la commission

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

La commission est composée de 10 membres répartis en deux collèges :

- ? un représentant titulaire (ou son suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés ;
  - ? un nombre égal de représentants titulaires (ou suppléants) au titre de la délégation des employeurs.
- En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant le remplace.  
 En cas d'empêchement, un membre de la commission peut

Un membre de la commission est élu par les membres de la commission ; celui-ci doit être présenté aux membres présents avant le vote sur la validité des procès-verbaux mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la commission ne peut avoir plus de 2 mandats en cours.

La présence des 3/5 des membres de la commission est requise pour la validité des délibérations de la commission.

#### Article 4 - Secrétariat de la commission En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

La commission est domiciliée au siège de l'union du magasinier français situé au 96, rue Boileau, 75016 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les membres du secrétariat sont :

? assurer la réception, la rédaction et la transmission des accords conclus soit par voie postale ou électronique selon l'urgence, en un exemplaire à chacun des membres, de préférence 15 jours avant la réunion de la commission de validation ;  
? établir les procès-verbaux de décisions de la commission de validation ;  
? couvrir l'extraît de procès-verbal de décisions de l'entreprise au plus tard dans un délai de 15 jours suivant la prononciation de la décision de la commission.

#### Article 5 - Fonctionnement de la commission En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

La mission de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord par l'entreprise au secrétariat de la commission. Cet accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission en 2 exemplaires.

L'envoi en version électronique des documents de la commission est également requis.

Pour être complet, le dossier de demande comprend :

? le créancier de l'entreprise de demande de validation de l'accord ;  
? l'accord signé faisant l'objet d'une demande de validation avec la qualité des signataires de l'accord ;  
? une présentation de l'entreprise avec mention de l'effectif salarié à la date de signature de l'accord ;  
? une preuve de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur à l'ensemble des salariés représentatifs de la branche sur sa

## Avenant n 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'UMF ; Le SNSSP,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FPND CGT,

Article 1er

## Avenant n 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention

décision d'engager des négociations collectives ;  
? une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CERFA) ;  
? l'attestation sur l'honneur selon laquelle l'entreprise compte moins de 200 salariés et est dépourvue de délégué syndical ;  
? tout autre document nécessaire à l'examen de l'accord d'entreprise soumis à validation (ex. : une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation).  
La commission peut convoquer l'employeur et le représentant élu par les salariés pour présenter aux membres de la commission l'accord d'entreprise conclu.

La commission de validation se réunit à l'occasion de toute réunion plénière et dans un maximum de 3 mois suivant la transmission au secrétariat du dossier complet. A défaut de réunion plénière programmée, une réunion spécifique de la commission de validation sera convoquée.

Les séances de la commission sont présidées alternativement par un représentant du collège salarié et un représentant du collège patronal.

Les participants s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers examinés.

Les décisions de la commission sont adoptées par accord entre les 2 collèges. Au sein de chaque collège, les votes sont exprimés à la majorité des membres présents ou représentés.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de ou des accords transmis.

Les avis rendus par la commission sont conclusifs de validation de la branche des mayennaises expéditeurs ne préjugent pas de l'interprétation qui en sera faite par les tribunaux *ne punit egneagr la responsabilité de la commission et de ses membres* (1).

(1) Les tribunaux : « et ne punit egneagr la responsabilité de la commission et de ses membres » figurant au dernier alinéa de l'article 5 des clauses de l'extension comme certifiées à l'article 1382 du code civil qui permet en tout état de cause à la partie qui souffre d'un intérêt à agir de saisir le juge pour obtenir réparation du préjudice subi.

(Arrêté du 12 juin 2012, art. 1er)

#### Article 6 - Entrée en vigueur et formalités de dépôt du présent accord

En vigueur étendu en date du 28 juin 2011

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fixe l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail en vue de son extension.

En vigueur étendu en date du 13 juin 2012

Le membre de branche « 0,9 % affectés au financement du plan de formation, dont 10 % du 0,9 % obligatoirement versés à l'AGEFOS PME » de l'article 8 « Dispositions financières », troisième paragraphe, premier tiret, est remplacé par « 0,9 % affecté au financement du plan de formation, dont 14 % du 0,9 % obligatoirement versé à l'AGEFOS PME ».

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 13 juin 2012

Le présent avenant fixe l'objet d'un dépôt à la détermination générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet au premier jour suivant l'expiration du délai au droit d'opposition des signataires non signataires.

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FS CDFT ; FPND CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 juin 2014

L'article 6.1.1 relatif à l'indemnisation des accidents « en cas de maladie ou d'accident du travail » du chapitre VI intitulé « Accidents pour maladie, accident du travail, maternité » de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit : « Tout salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiaire, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité

complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition de justifier dans les 72 heures de son incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

(En jours.)

Ancienneté	1re période 90 % du salaire brut moins ISJS (1) brut	2e période 66,66 % du salaire brut moins ISJS (1) brut	Délai de carence
1 an à moins de 6 ans	30	30	7
6 ans à moins de 11 ans	40	40	3
11 ans à moins de 16 ans	50	50	3
16 ans à moins de 21 ans	60	60	3
21 ans à moins de 26 ans	70	70	3
26 ans à moins de 31 ans	80	80	3
A partir de 31 ans	90	90	3

(1) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités de la première période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs accidents ou maladies ou accidents ont été indemnisés au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les durées d'indemnisation prévues ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne tenant pas compte de la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

La rémunération à prendre en considération est celle effectivement à l'heure pratiquée, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou l'unité d'établissement. Toutefois, si, à la suite de l'absence de l'intéressé, l'heure du personnel restant au travail devait être augmentée, cette augmentation ne sera pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

Article 2

## Avenant n 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFFC ; FNAF CFE-CGC ; FS CDFP ; FNPD CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 juin 2014

L'article 7.1 bis intitulé « Bénéficiaires » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est désormais rédigé comme suit :

« Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs présents à l'effectif au jour ou à compter de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un

En vigueur étendu en date du 26 juin 2014

Le présent avenant prendra effet à la date de signature de cet avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 26 juin 2014

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 juin 2014

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 6.1.1 du chapitre VI de la convention collective nationale, afin de le mettre en conformité avec les dispositions des articles L. 1226-1 et D.1226-1 et suivants du code du travail relatives aux modalités d'indemnisation des accidents pour maladie ou accident des salariés.

canon de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou dont la présence au travail est prévue par le code du travail donne lieu à un paiement de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Par application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de ses avenants, les garanties du régime de prévoyance bénéficient également aux salariés des entreprises adhérentes à l'une des fédérations professionnelles signataires de l'accord susmentionné, dont le contrat de travail est rompu. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 26 juin 2014

Le présent avenant est relatif à la garantie « décès » de l'article 7.3 intitulé « Décès » du chapitre VII de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès du salarié ou assimilé simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge définis ci-dessous, ou à leur représentant légal, un capital égal à 100 % du capital décès touché par les enfants réparti par parts égales entre eux. »

Les autres dispositions de l'article 7.3 demeurent inchangées.

Article 3

Le pprgraaahre rtiaelf à la « nitoon d'enfant à cahgre » de l'article 7.3 intitulé « Décès » du ctgraphie VII de la ceotonvinn cltoeivlce naaoiltne est désormais rédigé cmmoie siut :

« Snot considérés à chrgae puor le bénéfice des gnriaaets décès indépendamment de la psotoiin fsalcie les etfnans à naître, nés viables, rilluecies (soit les etfnans de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du cbioncun ou prirneatae lié par un pctae ciivl de solidarité) du ppiataicnrt décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au menomt du décès et, dnas tuos les cas, si luer arute pnraet n'est pas nneu au vresmeent d'une pnsioen alimentaire.

Sont également considérés cmmoie eanfntns à crhage au memnot du décès du pparciantit les eanfntns du participant, qu'ils sneiit légitimes, naturels, adoptifs, runcones :

? jusqu'à luer 18e anniversaire, snas cnoditin ;

? jusqu'à luer 26e anniversaire, suos cnodootin :

? de piurusvoo des études dnas un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dnas le cdrae d'un crntaot de psalfiaeosrnotoisnin ou eocrne dnas le cdrae d'une itinpisrocn au CEND (Centre nniaotal d'enseignement à distance) ;

? d'être en aetrsiappgnse ;

? de psouvrrue une frioamton plssonoflireene en alternance, dnas le carde d'un ctnroat d'aide à l'insertion pelfrelisnosone des jeunes, associant, d'une part, des etgjeeensnms généraux psneosnirfoes et touilqnehecgos dispensés pndenat le tmeps de travail, dnas des orasmines pbcuils ou privés de froioiatn et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epistnerre d'une ou de pelruuiss activités prsoeennsileolfs en riotlaen aevc les egensemteins reçus ;

? d'être préalablement à l'exercice d'un peimerr emploi rémunéré irnsict auprès du régime d'assurance chômage comme dmeaedunr d'emploi ou sgaiarite de la ftiamoorn pnresoelslofine ;

? d'être employé dnas un EAST (établissement et srvicee d'aide par le travail) ou dnas un alteeir protégé en tnat que tvaulireal handicapé.  
La retne est versée snas lomtiaaitn de durée au bénéficiaire lousqre l'enfant à chrgae au mmeont du décès du pcanptiirat est ronnce en invalidité équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité saccoile justifiée par un aivs médical ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tnat qu'il est tuiiarite de la ctrae d'invalidé civil.

Cet état d'invalidité diot être rnnoecu anvat la lmiite de vmereenst de la nrete éducation. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 26 juin 2014

L'article 7.10 intitulé « Dsnioipsoits ablliepacps aux cedras » du

## Avenant n 42 du 10 juin 2016 portant modification du chapitre VII Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UMF SNSSP
Syndicats signataires	FGTA FO CFTC CSFV FNAA CFE-CGC FS CFDT FNPD CGT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les pnierretees sioacux de la bcnahe des mareyeurs-expéditeurs ont décidé de mfeidiar par le présent anveant le régime de prévoyance complémentaire otrlaibigoe et mutualisé au neivau naitnaol à cmeotpr du 1er jnevaiv 2016.

Afin d'assurer une misttailuouon la puls large possible, les peatrnrneurs saoiucx décident de rdmoaemcner periuusls oneiagramss asrreuuss puor la curvroetue du régime de prévoyance mis en pacle au bénéfice de l'ensemble des salariés patnretmet anisi à chquae erpsritene nrelavet de la bhrcnae pelennolsrsoife des mareyeurs-expéditeurs de souscrire, un coantrt pmiteearnfat coorfme aux oaitngbios déculant du cihrpate VII « Prévoyance » de la ctnoiovenn cilvoltcece noaitnale

cptirhae VII de la coetninvon coilvltcece nnoiatlae est désormais rédigé cmmoie siut :

« Aictrle 7.10

Dispositions apcelbpials au pnesrneol bénéficiant des dsosnptiiois de l'article 7 de la conveotin clloceitve nnilaatoe du 14 mras 1947

Pour le pnneosrel reaelvnt de l'article 7 de la cevnnitooon cicveltole nitaloane de rirtteae et de prévoyance des cadere du 14 mras 1947, cahque eepuyolmr à l'obligation de coeistr à hteaur de 1,5 % mniium de la tnarhce de rémunération inférieure au poalndf fixé puor les cnotiotaiss de sécurité scailoe (TA) à un ongrasime de prévoyance. Cette ctioiaotsin devra, d'une part, onombraiiieglet être affectée par priorité à la crouvutere d'avantages en cas de décès et, d'autre prat cvrooir a mmiina l'ensemble des prteoinasts résultant du présent régime de prévoyance. Les coiintoasts searvnt à fenicanr le présent régime cnrvueot une prtaie de cttee obligation. Les ermpoeyuls dronevt suioicrrse un carotnt de prévoyance cunraovt le différentiel de cttee obligation. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 26 juin 2014

Le présent ananvet prnedra effet à la dtae de signature.

Article 6

En vigueur étendu en date du 26 juin 2014

Les peratis satgiareins du présent aevannt s'engagent à efeeucftr les formalités de dépôt et à en dendemar l'extension auprès du ministère compétent.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 juin 2014

Le présent aavnnet a puor obejt de mtetre en conformité le cptaihre VII rielatf au régime de prévoyance de la cnvotnoien cceoilvltle noantliae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 aevc les dspntiioios du décret n° 2012-25 du 9 jveianr 2012 riltaef au caractère clltieocf et oaiogibltre des gnieriatas de pcioetotrnlacoe complémentaire.

des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

Le régime de prévoyance complémentaire mis en plcae présente un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siclaoe et ses décrets d'application.

Ces rammediaootcnnns ont été précédées d'une procédure de msie en cronenucce telle que prévue par l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, initiée par un aivs d'appel à la concuerne publié dnas l'Argus de l'assurance du vrdenedi 17 arvil et dnas Aujourd'hui en Frcnae et le Piraiesn du 16 arvil dnas le rceespt des pciinerps de transparence, d'impartialité et d'égalité de tmeetniart ernte les candidats.

Le présent anvenat a puor obejt de meiodifr les diontosispis du ciphtare VII « Prévoyance » de la cnenvotoin cilcoetve nioanltae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dsiptisooins de l'article 7.1 « Chmap d'application » du cphitare VII de la ceontoivnn cllvieocte notilnaae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 snot remplacées par les diisotsiopsn sivatunes :

« Les etipenersrs aetjssiuts à la présente cioontnevn snot tuenes d'assurer à leurs salariés un régime de prévoyance rntesaecpt les dstosnoipiis du présent chapitre.

Chaque eriptrsene realtve de la brcnahe ponlnsforesleie des mareyeurs-expéditeurs rstee lirbe de mttere en pcale sleon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité soiclae un régime de prévoyance puls fbalravoe que culei visé au présent chapitre.

Les dtioonpssiis du présent crithpae ne snot pas de nurate à

retrtmee en cusae les régimes préexistants puls favorables. (1)»

(1) Termes elcxus de l'extension cmroe étant ctnaireors aux dstoinpiios de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 28 avirl 2017 - art. 1)

## Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dopitonsis de l'article 7.1 bis « Bénéficiaires » du cpritahe VII de la cnttvoieon cilocvelte niloantae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 snot remplacées par les dnioitpsiss sneavuits :

« Les bénéficiaires des gaieartns du régime de prévoyance instituées par le présent cprtiahe snot l'ensemble des salariés des eteprenniss rlenvaet de la bcarnhe pslenfonserioe des mareyeurs-expéditeurs, queulls que sneiot la ntruae de luer crnoatt de tariavl et l'ancienneté, liés par un ctoant de taiavrl non ssuedpu et irscitns à l'effectif de l'entreprise. »

### 2.1. Siuopsesnn du ctnoart de tviraal

En cas de ssepisuonn du canrtot de tvriaal les girtaneas instituées par le présent citpahre snot matenuneis dnas tuos les cas où le salarié perçoit snot un matiinen de sailrae ttoal ou partiel, snot des indemnités journalières ou une rnete invalidité complémentaires financées au mions puor ptiare par l'employeur, qu'elles seonit versées demnceeritt par l'employeur ou puor son cotmpe par l'intermédiaire d'un tiers. Snot visées tuetos les périodes de sesiuonspn du craontt de tariavl et ntoanmemt celes liées à une maladie, une maternité, une paternité, un congé d'adoption ou à un aedcnict dès lros qu'elles snot indemnisées.

Pour les sispnsueos du conatrt de tiavral à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés snas solde, congés sabbatiques, etc.), asni q'en cas de msie à peid du salarié, les gnareiatns en cas de décès puornrut être mntiaenues au salarié concerné, à trite facultatif, à crhage puor ce dienrer d'assumer intégralement le manotnt ttoal de la ctaotoiisn pnendat la durée du maintien. La rémunération sevnart de bsae de csotoiiafn srea aolrs la mynooe des 12 derinres mios de sariale burt précédant la suespisonn du cnoratt de travail. Le salarié se ceaghrra du pnimeaat de la ctstiooain auprès de l'organisme assureur.

Dans tuos les atuers cas de snspieuoos du ctonrat de tiavral non rémunérées, les geraatins snot suspendues.

### 2.2. Rprutue du cnrotat de tirvaal

Les aceinns salariés indemnisés par Pôle eplomi bénéficient d'un mntiiean tparromiee guitrat de la crtoeuve prévoyance instituée par le présent cahptrie conformément aux dptioonsiss de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

#### a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du miaetinn à trite grtauit des granaetis du régime en cas de csesoiatn du craontt de travail, non consécutive à une ftuae lourde, orunvat driot à pirse en cgrhae par le régime d'assurance chômage seoln les cidotoinns sevunaits :

1° Le mienaitn des genrtaais est albcpapile à coptemr de la dtae de cossiatn de coatnrt de tvriaal et pdanent une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la lmtiie de la durée du deeerir cartnot de taiavral ou, le cas échéant, des denriers caotntrs de tiavral lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mois, le cas échéant aorndire au mios supérieur, snas povouir excéder 12 mios ;

2° Le bénéfice du mnteiain des gntaeairs est subordonné à la citoiodnn que les dotris à rrtomsneebmeus complémentaires ainet été ovtreus chez le dineerr eelyoupmr ;

3° Les geaaintrs meennitaus au bénéfice de l'ancien salarié snot cleles en vgeiur dnas l'entreprise ;

4° Le miitnaen des getanaris ne puet cuionrde l'ancien salarié à pvirceoe des indemnités d'un maonntt supérieur à ceuli des aniolcolats chômage qu'il aairut perçues au trtie de la même période ;

5° L'ancien salarié jfsiute auprès des organsmies assureurs, à l'ouverture et au cuors de la période de maetinin des garanties, des cidiononts prévues au présent article, en fnsaurinost également les jiauiifcstts mentionnés ci-après ;

6° L'employeur sangile le mteianin de ces gnaitraes dnas le ctraiafiert de taiavrl et inrofme les oirngasmes asruruses de la csasotein du cortant de taaivrl mentionnée au 1er alinéa.

#### b) Sliarae de référence

Le sraliae de référence snaervt de bsae au calcul des paseirtonts retse constitué par le saiarle défini puor cquahe garantie, précédant la dtae de csiaetson du crnatot de travail, à l'exclusion des smomes dveunees elbgeixis du fiat de la cseoiatsn du carotnt de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elels seront limitées au mnntaot des aootnoilcls nttees du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aariut perçues au titre de la même période.

#### c) Fmaeincennt

Ce dpiostisif de mteaiinn de cruuvrtoee est financé par un système de mitousulatain intégré aux ctsanotiois des salariés aiftcs (part partonlae et prat sariale).

Par ailleurs, en apalopiictn du principe jurisprudentiel, les dopstioniiss des atlecirs 7 et 7.1 de la loi Eivn s'appliquent aux salariés qui au mneomt de la rurtupe de luer cnaortt de tvriaal snot en sttuiaion d'incapacité de taravil ou d'invalidité luer parenetmtt ainsi de bénéficiier du miatenn du vesrmeet des parintsteos de rneets en cuors de srvicee à luer naeviu aneittt à la dtae de rtrpuue de luer cntaort de tiraavl et du mnteiain des gratanies décès et invalidité asloubé et définitive.

## Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un altirce 7.1 ter « Définition du saiarle burt » est ajouté au chatrpie VII de la cvtionnoen cotvellice ntlinaaoe des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé cmroe siut :

« Le siraale burt sret à déterminer le mtonant des ptoriestnas versées au titre du présent chapitre.

Il cnovenit d'entendre par silaare burt le saiarle burt thcraens A et B, y cropims les primes, perçu au cuors des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement anyat donné leiu à l'invalidité asolube et définitive.

En cas de scrnavene du décès ou de l'événement dnnonat leiu à l'invalidité asolube et définitive au cours de la première année du ctonrat de travail, la rémunération brtue telele que mentionnée ci-dessus et sevnart au cualcl du saliare burt srea reconstituée pro rtaa tirtpeos sur la bsae de la myeonne des searlais bruts précédemment perçus.

En cas d'embauche récente le saiarle est reconstitué sur une bsae annuelle.

Le saaire suimos à csiooaitnn se décompose cmroe siut :

? thrnace A (TA) : piarte de sarilae limitée au pfoanld mnuseel de la sécurité saciloe ;

? tachrne B (TB) : piarte de salraie cirmpose etnre le pnoflad muneesl de la sécurité scoiaee et qutrae fios son montant.

Le cumul des ptenoraists versées (indemnités journalières, retnes d'invalidité, atolnoailcs Pôle emploi, srilaee ptiarel ?) ne puet excéder 100 % du siraale net du salarié. »

## Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un acirtle 7.1 qeautr « Définition du coinnojt » est ajouté au caitprhe VII de la cveootinnn cltvcleoie nliatoane des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme siut :

« Puor l'ensemble des dnspsoitiois du présent chapitre, par conjoint, il cnieonvt d'entendre :

? le conoiynt non divorcé et non séparé de cpros jueiainimcdret ;

? le praeritnae aqueul le salarié est lié par un pacte cvuil de solidarité ;

? le coibuncn suos réserve que les duex pnsoenres vvinat en ccgbinoane ne sioent pas mariées, qu'elles vivent suos le même tiot et que le cguinncoxae snot norotie et pnermaet à svoiar qu'un efannt rconenu des duex ptenras est né de l'union, à défaut, qu'il diot être prouvé une période de 2 ans de vie commune. »

## Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dtssnpioiois de l'article 7.2 « Invalidité aoubse et définitive » du cirahpte VII de la ceoivonntn clolticvee nniaoaale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 snot remplacées par les diisonotpsiss svutianes :

« Lsourqe le salarié est reconnu, avant la lodiiqiautn de sa psenion vieillesse, en état d'invalidité absoule et définitive, il perçoit un captial égal à 100 % du sraalie burt tel que défini à

l'article 7.1 ter du présent chapitre.

Pour les salariés n'ayant pas de conjoint tel que défini à l'article 7 quater, ce coefficient est égal à 200 % du salaire brut tel que défini à l'article 7.1 ter du présent chapitre.

L'invalidité asubole et définitive se définit comme :

? la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ;

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

Le venant de la retraite met fin à la retraite décès prévue à l'article 7.3 du présent chapitre.

#### Article 6

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les dispositions de l'article de l'article 7.3 « Décès » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

##### « 7.3.1. Décès

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

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

Le capital décès est versé :

? au bénéficiaire désigné :

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

? à défaut de bénéficiaire désigné :

? le conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement. Il est assimilé au conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement, le partenaire avec lequel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;

? à défaut le conjoint ou ses réserves que les deux conjoints vivent en concubinage ne soient pas mariés, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant naturel des deux parties est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période préalable de 2 de vie commune ;

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

? à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;

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

##### 7.3.2. Double effet

En cas de décès du conjoint tel que défini à l'article 7 quater simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge définis ci-dessous, ou à leur représentant légal, un capital égal à 100 % du capital décès tués causes, réparties par parts égales entre eux.

##### 7.3.3. Prédéces

En cas de prédécès du conjoint tel que défini à l'article 7 quater et/ou d'un enfant à charge défini ci-dessous de plus de 12 ans, il est versé un capital égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Enfants à charge :

Sont considérés à charge pour le bénéfice des prestations prévues au présent article et à l'article 7.4 indépendamment de la position

fiscale, les enfants à naître, nés viables, rattachés (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et dans tous les cas si leur auteur n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

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

? jusqu'à l'âge de 18 ans avant l'entrée en service ;

? jusqu'à l'âge de 26 ans avant l'entrée en service ;

? de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les emplois occupés ;

? d'être en apprentissage ;

? de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, assurant une part des dépenses générales professionnelles et de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les emplois occupés ;

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

? d'être employé dans un Etablissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé. »

#### Article 7

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les dispositions de l'article de l'article 7.4 « Rente éducation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« C'est-à-dire :

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

? 5 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre jusqu'à 11 ans ;

? 10 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre de 12 à 16 ans ;

? 15 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre de 17 à 18 ans ou jusqu'à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 1 000 ? par enfant à charge.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire jusqu'à l'âge de l'enfant à charge au moment du décès du salarié est renoncée en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la retraite d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation. La rente est réglée tous les trimestres. Elle est revalorisée chaque année.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études).

Maintien de la pension

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

#### Article 8

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les dispositions de l'article de l'article 7.5 « Bénéfice des prestations » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice des prestations décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation est assuré aux salariés dès leur prise de travail. Ces prestations 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 cotisations tant pendant que pendant l'absence est maintenue dès que le diable au travailleur est éprouvé. »

Article 9  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'article 7.6 « Incapacité de travail et invalidité » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Garantie d'incapacité de travail »

En cas d'incapacité temporaire de travail, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires dont le montant est égal à 70 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre, divisé par 365, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale.

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

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

? le jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;

? le jour de la reprise du travail ;

? au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail ;

? à la date de mise en invalidité ;

? à la date de départ en retraite.

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

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

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

A titre d'exemple :

? s'il reçoit 100 en tant que salarié actif ;

? s'il reçoit 60 en tant que salarié en arrêt total ;

? s'il revient à 75 % et qu'il reçoit à ce titre 75 de salaire de son employeur et rein de la sécurité sociale, l'organisme devra lui compléter son salaire de façon à ce qu'il reçoive 90 (soit : 75 % \* 100 + 25 % \* 60) soit dans le cas présent 15.

Garantie invalidité

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

Est considéré comme atteint d'une invalidité, le salarié prévoyant de la sécurité sociale une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'invalidité au moins égal à 33 %.

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

? 40 % du salaire brut défini à l'article 7 ter pour les salariés classés en invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie ;

? 70 % du salaire brut défini à l'article 7 ter pour les salariés classés en invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie ou rattachés en incapacité permanente partielle pour un taux égal ou supérieur à 66 % ;

? 70 % du salaire brut défini à l'article 7 ter pour les salariés classés en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou rattachés en incapacité permanente partielle pour un taux égal à 100 %.

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 26/03/2002).  
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Article 10  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'article de l'article 7.7 « Gestion du régime » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :  
? HMAUNIS Prévoyance, institut national de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris.

Pour la garantie retraite d'éducation :

? OICRP (organisme commun des instituteurs de retraite et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance ayant son siège au 17, rue de Marignan, 75008 Paris.

Les organismes recommandés sont inscrits aux listes tenues par le champ d'application de la présente convention et corant d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et communiqué aux organismes déterminés dans le présent accord. »

Article 11  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'article 7.7.1 « Réexamen des conditions d'organisation de la mutualité » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le principe et les modalités d'organisation de la mutualité des organismes assureurs visés à l'article 7.7 sont réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, soit pour le 1<sup>er</sup> janvier 2021. A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance. »

Article 12  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un article 7.7.2 « Obligation d'adhésion » est ajouté au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

« Afin de satisfaire à leurs obligations visées au présent chapitre, les partenaires sociaux ratifient dans le champ d'application de la présente convention pour les raisons suivantes :

? soit le contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux visait à satisfaire leurs intérêts et satisfait aux dispositions du présent chapitre et ce, auprès des organismes assureurs recommandés visés à l'article 7.7 ;

? soit un contrat d'assurance auprès d'un organisme assureur habilité de leur choix. Dans ce dernier cas, les partenaires sociaux ratifient dans le champ d'application de la présente convention pour les raisons suivantes de vérifier que le contrat d'assurance satisfait aux dispositions du présent chapitre conformément à l'article 7.7.3.

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

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

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toutes les obligations de leurs droits et obligations. »

Article 13  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un article 7.7.3 « Garanties ciblées présentant un haut degré de solidarité et fenmeancnt » est ajouté au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

**« Article 7.7.3  
Garanties ciblées présentant un haut degré de solidarité et  
fenmeancnt »**

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 1er du code de la sécurité sociale, le présent chapitre prévoit des garanties ciblées présentant un degré élevé de solidarité. Les entreprises rattachées dans le champ d'application de la présente convention doivent respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies au présent article.

Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

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

- Les entreprises peuvent décider :
- ? de mettre en place des actions collectives de prévention ;
  - ? la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de cotisations catégories de salariés dans la mesure où le régime particulièrement ;
  - ? la prise en charge de prestations d'action sociale, conformément :
  - a) S'agit de la prime d'indivul : l'attribution, l'usage de la somme matérielle des intéressés est justifiée, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et anciens dior ;
  - b) S'agit de la prime collective, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs anciens dior : l'attribution sinuât des critères définis par

vie d'avenant à la convention d'aides luer perennitat de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux. Les modalités des actions de prévention, les règles de financement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et les modalités de prise en charge totale ou partielle de la cotisation sont déterminées par la commission paritaire nationale de la négociation par voie d'avenant à la convention. La commission paritaire nationale de la négociation contrôle la mise en œuvre de ces dispositions par les organismes recommandés auprès desquels les entreprises osent la cotisation de leurs salariés.

Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

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

Article 14  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'article de l'article 7.8 « Cotisations » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« (En pourcentage.)

Le taux de cotisation globale du régime de prévoyance applicable à compter du 1er janvier 2016 est porté à 1,94 % TA/ TB de la masse salariale de l'ensemble du personnel. Garanties	Ensemble du personnel			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toute cause	0,235	0,235	0,235	0,235
Rente éducation (OCIRP (1))	0,095	0,095	0,095	0,095
Incapacité de travail	0,70	0	0,70	0
Incapacité	0,29	0,29	0,29	0,29
Total	1,32	0,62	1,32	0,62
Total	1,94		1,94	

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

(1) Mot exclu de l'extension en tant qu'il s'agit de la liberté de conclure et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.  
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Article 15  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dispositions de l'article de l'article 7.8 bis « Résiliation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de résiliation de l'adhésion :

- ? les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 7.2 à 7.4 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires incapacité et invalidité, tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité, par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation et ce, au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte en vigueur au jour de la résiliation.
- La référence du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte en vigueur à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la cotisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs recommandés par la branche ;
- ? les prestations incapacité et invalidité en cours sont maintenues à être versées à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Leur rattachement se poursuit au moins sur la base déterminée

par le texte ci-dessus à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la possibilité de la résiliation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les assurés concernés recommandés par la branche. »

#### Article 16

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les dispositions de l'article de l'article 7.9 « Rasovaitrieoln » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

#### Article 17

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Les dispositions de l'article de l'article 7.10 « Dpionistts apiclpbeas au pennrosel bénéficiant des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour le personnel en vertu de l'article 7 de la convention collective nationale de tarification et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de verser à l'Etat de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), à un organisme de prévoyance. Cette cotisation sera d'une part, ométaglaibrnt être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès (au moins 0,76 % TA),

## Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	UMF SNSSP
Syndicats signataires	CFDT CSFV CFTC FNAA CFE-CGC

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui ont profondément bouleversé le marché du travail et perdra en compte les besoins des entreprises en matière de formation de la loi du 8 août 2016.

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

prévu :

aux salariés d'être accueillis de luer par un professionnel.

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

l'accord du 18 novembre 1996 désignant AGEFOS-PME comme organisme agréé pour recevoir le versement des cotisations des entreprises et créant une

et d'autre part circonvient à l'ensemble des salariés résultant du présent régime de prévoyance. Les cotisations servent à financer le présent régime pour une partie de cette obligation. En conséquence, les salariés doivent mettre en place un régime collectif et obligatoire de prévoyance couvrant le différentiel de cotisations par rapport à l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les salariés doivent verser aux cotisations de l'article R. 242-1-4 du code de la sécurité sociale pour le bénéfice de l'exonération sociale de feuver sur le financement prévu à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

#### Article 18

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'article 7.11 « Cotisations financières » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 est supprimé.

#### Article 19 - Dépôt et extension

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

L'union française est mandatée par les organisations professionnelles pour effectuer toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent accord.

#### Article 20

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le présent accord est déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet le 1er janvier 2016.

Le présent accord est déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet le 1er janvier 2016.

l'accord du 16 janvier 2004 mettant en place le statut de « employé polyvalent des ports de la mer » ;

l'accord du 26 janvier 2006 relatif à l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie qui détaille les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la branche.

Considérant la particularité des entreprises de marine et de salaires maritimes, le régime d'entreprises et de salariés de la profession, l'environnement économique, réglementaire des entreprises et le besoin d'attractivité de la profession et de renouvellement générationnel, les entreprises professionnelles considèrent qu'il est essentiel de revoir les dispositions législatives prévues dans l'accord du 26 janvier 2006 afin que les dispositions de la profession soient en cohérence avec les évolutions législatives.

En outre, le présent accord :

est adapté à l'évolution de la profession des mareyeurs-expéditeurs ;

encourage l'effort des entreprises en faveur de la formation professionnelle, renforçant l'accès de tous à la formation professionnelle, permettant de développer les compétences des salariés et d'accroître la compétitivité des entreprises de la branche en encourageant les entreprises et les priorités pour les entreprises.

### Article - Dispositions préliminaires

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

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

Le présent accord précise les modalités de mise en

Conformément aux lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016, les formations éligibles au CPF sont principalement les suivantes : (1)

## Titre Ier Dispositifs de formation ouverts aux salariés

Article 1er - Compte personnel de formation  
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

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

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

Les bénéficiaires du CPF visés à l'article L. 6323-1 du code du travail sont les personnes âgées d'au moins 16 ans ou à l'issue de la formation de 15 ans en cours d'apprentissage.

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

? 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;

? plus 12 heures par an jusqu'à 150 heures hors abondement pour tout salarié à temps plein.

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

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

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

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

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

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

Pour permettre à la CPNEFP d'appréhender au mieux la mise en œuvre de sa politique de branche en matière de formation et la fixation de ses objectifs et priorités, l'OPCA informe tous les ans la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités, de la typologie des entreprises bénéficiaires ainsi que des caractéristiques ou qualifications visées et des caractéristiques des salariés bénéficiaires de cet abondement.

? les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (dit Cléa) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;

? l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

? les actions de formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;

? les actions de formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

? les formations certifiantes ou qualifiantes ou permettant d'obtenir une qualification professionnelle de carrière professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences et qui figurent sur l'une des listes suivantes :

? liste élaborée par le CAOEPNF au niveau national ;

? liste élaborée par le CEPOARF au niveau régional ;

? liste élaborée par la CNPE de la présente branche.

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, au titre du CPF, il est rappelé que les entreprises employant au moins 10 salariés au 1er mars de l'AGEFOS-PME :

? de la durée de travail à temps plein appliquée à ces salariés si elle est inférieure à la durée légale ;

? des éventuels aménagements supplémentaires et correctifs.

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

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

Il n'est pas possible de passer à la qualification professionnelle et peut être la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Les présentes dispositions s'appliquent en cas de modification ou de suspension du contrat de CPF.

(1) *Prashe étendue de la réserve de l'Etat de l'article R. 6323-5 IV du Code du travail.*  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 2 - Contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Les parties s'engagent à respecter les obligations de la profession à mobiliser le contrat de professionnalisation au bénéfice de tous les publics visés par ce dispositif, lequel concerne à l'insertion et à la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de contrats minimaux notamment.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 3 - Période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

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

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

Les formations éligibles aux périodes de formation sont :

? celles permettant l'accès au secteur de professionnels et de compétences ;

? celles qui sont enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), celles qui sont dans les listes de formations de la branche ou celles du CQP « EPPM » ;

? celles permettant d'acquies une qualification professionnelle à l'inventaire supplémentaire de la CCNP (art. L. 335-6 du Code de l'éducation).

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

#### Article 4 - Congé individuel de formation et les formations en

dehors du temps de travail à l'initiative du salarié  
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

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

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

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

#### Article 5 - Priorités de la branche en matière de formation En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Les priorités, les publics cibles et les conditions de prise en charge de formations et périodes de professionnalisation sont proposées par la CENPF au regard des éventuelles études et analyses effectuées par l'OPQCM et par l'OPCA désigné.

Les critères suivants sont considérés que sont prioritaires :

? les formations et les périodes de professionnels de l'expérience destinées à obtenir le CQP « EPPM » étant entendu que la démarche de validation des acquis de l'expérience est ouverte après une durée minimale d'activité d'un an et qu'en cas de formations partielles, ces formations identifiées de professionnalisation sont acquies définitivement ;

? les formations destinées à obtenir tout ou partie du secteur de professionnels et de compétences ;

? toute formation financée par la CPNEFP.

Les publics qui doivent bénéficier d'actions de formation sont :

? les salariés sans qualification ;

? les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation depuis au moins 5 ans ;

? les salariés dont les emplois sont menacés ;

? les salariés victimes de ruptures dans leur parcours professionnel ;

? tout public concerné par la décision ou délibération de la CPNEFP.

#### Article 6 - Prises en charge des formations par l'OPCA En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

La CFNPEP est créée pour définir les modalités de prise en charge des formations et les modalités de financement des formations (exemple : attribution d'un abondement conventionnel) de la réserve de l'acceptation de l'OPCA dans le cadre de la scolarité professionnelle.

## Titre III Obligations des entreprises en matière de formation professionnelle

#### En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

La réforme utilise de la loi du 5 mars 2014a mis à la charge de l'employeur une obligation de former en lieu et place d'une obligation de financer la formation professionnelle. Elle implique des engagements immédiats et collectifs des entreprises à la charge de l'entreprise qui sont précisées ci-dessous.

#### Article 7 - Obligation de former En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Les patrons s'engagent à réaffirmer les obligations qui pèsent sur eux en matière de formation et de maintien de l'employabilité.

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

L'employeur doit aussi veiller à maintenir la capacité des salariés

à occuper un emploi, en fonction de l'évolution des organisations, des outils et des technologies. Cette obligation va donc au-delà de la simple adaptation au poste de travail.

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

Article 8 - Orientations stratégiques et programme pluriannuel de formation

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

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

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

Article 9 - Entretien professionnel des salariés

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

L'entretien professionnel bénéficie à tous les salariés de l'entreprise (CDI/CDD), qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. Tous les deux ans et à l'initiative de l'entreprise, cet entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle des salariés en termes de qualifications et d'emploi. En outre, il comporte nécessairement des éléments relatifs à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

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

Conformément aux dispositions légales en vigueur, cet entretien est nécessairement mis en place à l'occasion de créations nouvelles et notamment à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien constitue également :

? l'entretien après congé maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ;

? l'entretien après congé parental (art. L. 1225-57 du code du travail) ;

? l'entretien suite à absence pour soins familiaux (art. L. 3142-29 du code du travail) ;

? l'entretien de mi-carrière (art. L. 6321-1 du code du travail).

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

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

1. Une action de formation.

2. Une qualification professionnelle.

3. L'acquisition, par la formation ou par la VAE des éléments ou points de certification.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des mesures prévues et d'au moins deux des trois mesures précitées, son employeur doit lui verser un crédit de 100 heures pour les salariés à temps plein et de 130 heures pour les salariés à temps partiel. Cet employeur est tenu de faire l'objet d'un versement à l'OPCA compétent, AFGOES PME. Les présentes dispositions doivent être appliquées en cas de mise à disposition ou de sous-traitance légale de CPF.

Les entreprises doivent s'assurer que cet entretien professionnel est l'un des éléments du développement de la formation professionnelle pour les salariés du secteur. Aussi, l'OPCA désigné par la branche mettra à disposition des entreprises des outils et modèles adaptés au secteur pour permettre de préparer l'entretien et de mettre en œuvre les dispositions légales.

Article 10 - Accompagnement des salariés en alternance

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Le salarié peut être inscrit de façon régulière et pérenne de la démarche de recrutement dans l'entreprise (par exemple dans le cadre du contrat de professionnalisation ou sous la forme de la désignation d'un maître d'apprentissage). En ce cas, et pour assurer cette démarche de recrutement à la réussite de l'alternance et de l'intégration du bénéficiaire, les entreprises doivent :

l'entreprise à prendre en considération les compétences professionnelles et pédagogiques déployées dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

## Titre IV Outils et accompagnement de la branche en matière de formation

Article 11 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Le présent accord rappelle l'importance de cet observatoire des métiers et les missions et les compétences précisées par l'avenant du 26 juin 2009 toujours en vigueur.

Les missions du OMPQ à la branche sont :

? de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;

? d'anticiper les évolutions professionnelles et professionnelles de l'emploi de la branche ;

? d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement professionnel des salariés de la branche et les métiers à forte évolution professionnelle en lien avec les besoins de la branche ou du secteur ou de l'organisation du travail ;

? de mener des travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une stratégie professionnelle des salariés et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;

? de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certifications de qualification professionnelle et de certification de qualification professionnelle ;

? d'identifier les facteurs d'évolution des emplois.

Article 12 - Certificat de qualification professionnelle de la branche

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

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

L'OPCA déploiera les outils nécessaires à la mise en œuvre des salariés et des entreprises sur l'existence de ce CQP. Par ailleurs, il fera à la branche un bail annuel de financement du CQP.

Article 13 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

La CPNEFP dispose d'un rôle majeur de suivi et de suivi de la branche en matière de formation professionnelle. Les partenaires sociaux edentent tout mettre en œuvre pour élaborer et mettre à jour la stratégie de la branche des formations éligibles au CPF, notamment de mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de formation pour les salariés de la branche (cf. article I).

Après élaboration de cette première liste, la CPNEFP s'engage à débattre une fois par an avec le ministère de la révision de cette liste afin que celle-ci corresponde aux besoins de qualification professionnelle et de formation des salariés et des entreprises.

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

## Titre V Dispositions financières

Article 15 - Contribution légale et contribution conventionnelle  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

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

? 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;

	CIF	CPF	Professionalisation	FPSPP	Plan	Conventionnelle	Total
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	?	0,10	1,10 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
10 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 10 salariés			0,15		0,40	?	0,55 %

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

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

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

Article 16 - Contribution supplémentaire facultative des entreprises  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

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

## Titre VI Dispositions finales

Article 17 - Durée de l'accord  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est renouvelé automatiquement à compter de sa date d'expiration. Sur demande écrite ou orale exprimée en CEFNP d'un salarié et par période triennale, les parties peuvent se réunir pour évaluer la mise en œuvre du présent accord afin d'examiner son éventuelle révision selon les besoins de la profession ou l'évolution légale des dispositifs de formation.

Article 18 - Caractère impératif  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Le présent accord a un caractère impératif. Aucune entreprise de la branche ne peut y déroger. Il annule et remplace l'accord sur la formation pluri-sectoriel de 26 janvier 2006.

Article 19 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

L'union française est mandatée par les organisations sénégalaises pour effectuer tous les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent accord.

? 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour la part de cotisation réduite.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises peuvent verser une contribution légale unique de 1,10 % à l'OPCA désigné, AGEFOS-PME.

Toutefois, pour soutenir le développement de la formation professionnelle des salariés et l'attractivité de la profession, les parties ont décidé de mettre en place, pour la durée de l'accord, une contribution collective de 0,10 % pour les entreprises de moins de 11 salariés.

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

## Titre Ier Dispositifs de formation ouverts aux salariés

Article 1er - Compte personnel de formation  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Le compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015. Il n'est donc plus possible de faire une demande de formation au titre du droit individuel à la formation depuis cette date. Néanmoins, les heures accumulées au titre du droit individuel à la formation sont sauvegardées et peuvent être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020 aux conditions du compte personnel de formation.

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

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

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

? 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;

? plus 12 heures par an jusqu'à 150 heures hors plafond pour tout salarié à temps plein.

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

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

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

Lorsqu'un salarié souhaite mobiliser son CPF pour accéder à

une formation éligible mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes, et pour surmonter l'accès des salariés aux formations qualifiantes, un abonnement est prévu par la branche.

Les conditions de cet adhésion sont déterminées par la CPNEFP, après avis de la part du salarié le cas échéant, et financé par l'OPCA, sous réserve des ressources financières disponibles au sein de la section paritaire pluri-sectorielle de l'OPCA.

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

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

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

*Conformément aux lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016, les formations éligibles au CPF sont pérennes :* (1)

? les formations permettent d'acquérir les savoirs de base et de compétences (dit Cléa) ainsi que les savoirs permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;

? l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;

? les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;

? les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;

? les formations certifiantes ou qualifiantes ou permettant d'obtenir une qualification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences et qui figurent sur l'une des listes suivantes :

? liste élaborée par le CAEONPF au niveau national ;

? liste élaborée par le CROEPAF au niveau régional ;

? liste élaborée par la CNPE de la présente branche.

Ces listes de formations sont accessibles sur le site dédié au CPF ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

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

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

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

Le salarié qui désire suivre sa formation sur les temps de travail doit en informer l'employeur au moins 60 jours avant le début

de la formation pour une formation de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

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

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

? de la durée de travail à temps plein applicable à ces salariés si elle est inférieure à la durée légale ;

? des éventuels aménagements supplémentaires et correctifs.

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

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

Il appartient ainsi au droit de la qualification professionnelle et peut permettre la résiliation de l'engagement citoyen.

Les présentes dispositions s'appliquent en cas de modification ou de résiliation du droit de CPF.

(1) *Partie étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6323-5 IV du code du travail.*  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

#### Article 2 - Contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Les parties signataires instaurent les dispositions de la présente à mobiliser le contrat de professionnalisation au bénéfice de tous les salariés visés par ce dispositif, lequel contribue à l'insertion et à la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de contrats de formation notamment.

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation est un contrat conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 à 12 mois pouvant être porté à 24 mois qui aille une formation en alternance d'enseignements théoriques et généraux et de mise en œuvre pratique dans l'entreprise pour permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle de les insérer ou les réinsérer dans l'emploi. Ce contrat est ouvert, conformément aux dispositions légales en vigueur :

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

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

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

Concernant la durée de la formation en contrat de professionnalisation, elle doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (CDD) ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du CDI. En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat de travail ou de l'action de professionnalisation.

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

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

#### Article 3 - Période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

## Titre III Obligations des entreprises en matière de formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

La réforme issue de la loi du 5 mars 2014 a mis à la charge de toute entreprise une obligation de former en lieu et place d'une obligation de financer la formation professionnelle. Elle a transféré des gages de responsabilité et des coûts de l'entreprise qui sont précisés ci-dessous.

Article 7 - Obligation de former

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

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

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. L'on entend par formation d'adaptation des formations de courte durée qui sont absolument nécessaires pour que le salarié continue d'occuper normalement son poste. L'employeur doit aussi veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, en fonction de l'évolution des organisations, des emplois et des technologies. Cette obligation va donc au-delà de la simple adaptation au poste de travail. En outre, l'employeur peut, s'il le souhaite, proposer des formations qui participent au développement des compétences ou à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences dit Cléa.

Article 8 - Orientations stratégiques et programme pluriannuel de formation

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

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

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

Article 9 - Entretien professionnel des salariés

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

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

Tous les deux ans et à l'initiative de l'entreprise, cet entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle des salariés en matière de qualification et d'emploi. En outre, il constitue nécessairement des éléments de référence à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

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

Conformément aux dispositions légales en vigueur, cet entretien est nécessairement mis en place à l'occasion de certains congés absents et notamment à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien constitue un élément de référence :

? l'entretien après congé maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ;

? l'entretien après congé parental (art. L. 1225-57 du code du travail) ;

? l'entretien stagié à l'issue de la période de stage (art. L. 3142-29 du code du travail) ;

? l'entretien de mi-carrière (art. L. 6321-1 du code du travail).

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

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

1. Une action de formation.
2. Une progression salariale ou professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, les périodes de congé de formation sont attribuées aux salariés d'acquiescer une qualification professionnelle de leur emploi. Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée, ou en CDD d'insertion (conclu avec des salariés d'insertion par l'activité économique).

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

Les salariés éligibles aux périodes de congé de formation sont :

? ceux pour lesquels l'accès au socle de connaissances et de compétences ;

? celles qui sont inscrites dans le répertoire national des métiers (RNCP), celles reconnues dans les classifications de la branche ou celles du CQP « EPPM » ;

? celles pour lesquelles d'acquiescer une qualification professionnelle à l'inventaire supplémentaire de la CCNP (art. L. 335-6 du code de l'éducation).

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

Article 4 - Congé individuel de formation et les formations en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

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

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

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

Article 5 - Priorités de la branche en matière de formation

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Les priorités, les publics cibles et les actions de formation proposées par la CPENFP au regard des éventuelles études et analyses réalisées par l'OPQCM et par l'OPCA désigné.

Les critères suivants sont considérés que sont prioritaires :

? les formations et les actions de qualification de l'expérience destinées à obtenir le CQP « EPPM » étant entendu que la démarche de validation des acquis de l'expérience est ouverte après une durée minimale d'activité d'un an et qu'en cas de validations partielles, ces critères identifiés de certification sont acquis définitivement ;

? les formations destinées à obtenir tout ou partie du socle de connaissances et de compétences ;

? toute formation reconnue par la CPNEFP.

Les salariés qui doivent prioritairement bénéficier d'actions de formation sont :

? les salariés sans qualification ;

? les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation depuis au moins 5 ans ;

? les salariés dont les emplois sont menacés ;

? les salariés victimes de ruptures dans leur parcours professionnel ;

? toute personne retenue par la décision ou délibération de la CPNEFP.

Article 6 - Prises en charge des formations par l'OPCA

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

La CPENFP est autorisée à définir les modalités de prise en charge des formations et les modalités de financement des formations (exemple : attribution d'un abonnement conventionnel) sous réserve de l'acceptation de l'OPCA dans le cadre de la convention professionnelle.

3. L'acquisition, par la formation ou par la VAE des éléments ou parts de certification.

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

Les entreprises s'assurent que cet entretien personnel est l'un des leviers du développement de la formation professionnelle pour les salariés du secteur. Aussi, l'OPCA désigné par la branche met à disposition des entreprises des outils et modèles adaptés au secteur pour préparer l'entretien et de mettre en œuvre les dispositions légales.

Article 10 - Accompagnement des salariés en alternance  
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le salarié peut être recruté de façon régulière et pérenne de la démarche turbotour dans l'entreprise (par exemple dans le cadre du contrat de professionnalisation ou sous la forme de la désignation d'un maître d'apprentissage). En ce cas, et jusqu'à la fin de la démarche d'alternance et de l'intégration du bénéficiaire, les entreprises s'assurent l'entreprise à prendre en considération les compétences relationnelles et pédagogiques déployées dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

## Titre IV Outils et accompagnement de la branche en matière de formation

Article 11 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications  
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le présent accord rappelle l'importance de cet observatoire des métiers et les missions et les fonctions précisées par l'avenant du 26 juin 2009 toujours en vigueur.

Les missions du OMPQ à la charge sont :

? de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;

? d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;

? d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle en lien notamment avec les secteurs de fabrication ou de production ou de l'organisation du travail ;

? de mener des travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;

? de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les secteurs de qualification professionnelle et de certification de qualification professionnelle ;

? d'identifier les facteurs d'évolution des emplois.

Article 12 - Certificat de qualification professionnelle de la branche

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

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

L'OPCA déploiera les outils nécessaires à la mise en œuvre des salariés et des entreprises sur l'existence de ce CQP. Par ailleurs, il finira à la branche un bilan annuel de formation du CQP.

Article 13 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)  
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

La CPNEFP dispose d'un rôle majeur de soutien de la politique de la branche en matière de formation professionnelle. Les partenaires sociaux entendent tout mettre en œuvre pour élaborer et mettre à jour la liste de branches des formations éligibles au CPF, notamment de mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de formation pour les salariés de la profession (cf. titre I).

Après élaboration de cette première liste, la CPNEFP s'engage à débattre une fois par an minimum de la révision de cette liste afin que celle-ci corresponde aux besoins de qualification et de qualification des entreprises et des salariés.

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

## Titre V Dispositions financières

Article 15 - Contribution légale et contribution conventionnelle  
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

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

? 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;

? 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour le pal de contribution réduite.

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

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

La contribution financière due par les entreprises sera lue et calculée et répartie comme suit :

	CIF	CPF	Professionalisation	FSPSP	Plan	Conventionnelle	Total
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	?	0,10	1,10 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
10 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 10 salariés			0,15		0,40	?	0,55 %

NB ? Ces cfrfeih snot des prugtoeceans de la masse silalaare des entreprises, bsaee 2016 puor un vsreneemt en 2017.

Cette cnbiturotoin est à veersr anvat le 1er mras de l'année svaiunt cllee au tirte de llquae elle est due. La première ctnitbiuron srea dnoc versée au 1er mras 2017.

La cnortuiotbn cenlntivlonnoee est collectée par l'OPCA désigné par la branche, avee les corunobttiins légales.

Article 16 - Contribution supplémentaire facultative des entreprises

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Il est rappelé que les enreretipss peuvnet friae des vsmertenes supplémentaires veoiolrnts non mutualisés (art. L. 6332-1-2 du cdoe du travail). Le vreeemnst supplémentaire viooanlrte à l'OPCA puet cbuioternr à l'obligation d'adaptation des salariés aux ptesos de taarivl et au meatinin dnas l'emploi, sloce de la responsabilité saccoile famovrtie de l'entreprise evenrs ses salariés.

## Titre VI Dispositions finales

Article 17 - Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Le présent accrod est clocnu puor une durée indéterminée. Il eetnrra en aaptocilin à coptemr de sa dtae d'extension. Sur ddeanme écrite ou oalre exprimée en CNFPEP d'un sitrangaie et par période triennale, les prantiaeeers sicuaox se réunissent puor évaluer la msie en ?uvre du présent accrod aifn d'examiner son éventuelle révision seoln les benosis de la psfsoeroin ou l'évolution légale des diptosisifs de formation.

Article 18 - Caractère impératif

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Le présent accrod a un caractère impératif. Aucune erreintspe de la barnche ne puet y déroger. Il annlue et rcpamele l'accord sur la foartmoin psesenlnoirloe du 26 jnevair 2006.

Article 19 - Dépôt et extension  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

L'union du mraayege français est mandatée par les otrinansaigos siaatengris puor efceteufr teuots les démarches reaeltvis au dépôt, à la paitbloiucn et à l'extension du présent accord.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Délibération de la csimimsoon pairtrae nalaiotne puor l'emploi et la fiomotran professionnelle, bcrhane des mareyeurs-expéditeurs  
Le 6 décembre 2016  
idcc 1589

Objet : Tuax des coiotnitunrbs à la fitmoaorn pflnosselnioee en acpiotplain de l'accord de bhancre des mareyeurs-expéditeurs rtleaif à la fooritman poronfsneselile en dtae du 21 setmepbre 2016 (rappel)

Les preaarentis sociuax de la bcrhane des mareyeurs-expéditeurs ont signé un accrod en dtae du 21 sbmretepe 2016 potarnt sur la frtiooman professionnelle.

Le ttrie V sur les dnssopitios financières prévoit namomnett que la ciutritboonn légale due en 2017 est déterminée cmome siut : « ? 0,55 % pour les eitrtrspens de mnios de 11 salariés ; ? 1 % puor les eisrpenerts de 11 salariés ou puls avee une prat puor le paln de foamrtoin réduite. »

Par ailleurs, cet accrod itanruse une coutibirontn clntlnovnoeie de 0,10 % « puor tueots les ersintepes au tirte du Paln de foomirtan puor les enrerpeists cmtponat au minos 11 salariés ».

En conséquence, la pricaoiaaitpn légale et/ou cvlInnenotionele à la ftooramoin pflssneenorole alblppcaie aux esnrteerpis de la brhncae au ttrie de la ceclote 2017 sur la mssae saaalire 2016 puet être schématiquement représentée comme siut :

Collecte 2017 masse saaalire 2016

	C1F	CPF	Professionalisation	FPSP	Plan	Conventionnelle	total
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	?	0,10	1,10 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
11 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 11 salariés			0,15		0,40	?	0,55 %

Puor le ctmpeo de la CPNEFP.

une mllireeue lisibilité de la ctvoioennn collective, les peaitrs ont coennvu de procéder à la réécriture complète de la cnotieovnn cloevctie et des aenenxs I à IV.

## Avenant n 44 du 18 mai 2017 relatif à la réécriture de la convention collective nationale

Signataires	
Patrons signataires	UMF SNSSP
Syndicats signataires	CFDT CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FNPD CGT

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Compte tneu des évolutions législatives récentes et aifn d'assurer

## Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1.1

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

La présente ctvonienon règle sur l'ensemble du tritotiree nantioal métropolitain les renatolis de tarival etnre les eerylmupos et les salariés des eineetpsrrs qui encrxeet à trite ppicanirl les peoisrfsns de marreyues et de saeurs-saurisseurs définies ci-après.

La pisoosfren de mareyer est définie à l'article 35 de la loi d'orientation de la pêche mariimte du 18 nvorebme 1997 « Ecexre une activité de maegraye tuot commerçant qui asruse le pmieerr acaht des ptuodirs de la pêche mitmaire destinés à la cmitomoaonsn hunaime en vue de luer commercialisation, et qui dipose à cet effet d'un établissement de mioaalitupnn des

potdirus de la pêche. Cet établissement diot friae l'objet d'un agrément siitnaræ ».

Un preraisttae de secirves ou sous-traitant puet également ecreer une activité de myagreae dès lros qu'il mnauplie des ptoidrus de la pêche et effecute des opérations tllees qu'éviscération, filetage, décoquillage, conditionnement, etc. snas que cet opérateur réponde à la définition réglementaire de meyruaer au snes de pieemrr acheteur.

Le salage-saurissage désigne les activités de cianootsvern de poosnis ou de préparations à bsae de poissons, crustacés ou meluqslous aurets que la congélation et l'appertisation.

En règle générale, ces activités relèvent des ctfoiaocidins suavtneis de la nlnoaatmcerue des activités française.

#### 10. 20Z. Taartminosorfn et cietrosnvaon de poissons, de crustacés et de mollusques

À l'exception des eeierstnprs qui exncreet à titre pncipal l'activité de csrvtioanoen par appertisation, congélation et surgélation.

Les erterniepss de salage-saurissage de prdiutos de la mer, établies dnas le caontn de Fécamp, n'entrent pas dnas le cmhap d'application de la présente convention.

#### 46. 38A. Cremmoce de gors (commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques

Sous réserve que tuot ou ptirae de l'activité siot exercé dnas un aielet de marée.

#### Article 1.2 - Durée de la convention En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

La présente cointenvon est ccnoule puor une durée indéterminée. Elle entre en vuueigr le pmieerr juor du mios sniuavt la plctbauiuin de l'arrêté d'extension.

#### Article 1.3 - Formalités de dépôt et publicité En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

La présente ceivtnnoon est déposée aux sveceirs cuartex du Ministère du tirvaal et au secrétariat-grefte du csionel des prud'hommes de Prais (section commerce.)

La diioufsfn de la civetnoonn cvolticele est assurée aux représentants du pronenesl (CE, DP) et aux délégués syndicaux. Un epxamielre est mis à la dpsiiotison du penreosnl dnas cahque établissement.

L'employeur fnuriot cuqhae année au comité d'entreprise, aux délégués sycdniux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la lsite des mtaocifiodins apportées aux conivotnnes ou acodrcs apacibleips dnas l'entreprise. À défaut de délégués du personnel, cette irfomnitoan est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

#### Article 1.4 - Avantages acquis En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

La présente coeintovnn ne peut, en auuch cas, être la cusae de réduction d'avantages aicqus iievumddlinneet antérieurement à la dtae de son entrée en veuugir ni aiovrr puor effet de mttere en casue les gtanrieas puls fearvbalos résultant des adccors ciefttolcs et des covnitonnes clveioctls conclucs aux nuaviex régional, départemental ou lcaol ou des usages.

Toutefois, les agnaaetvs reconnus, siot par la présente convention, siot par des avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même objet.

#### Article 1.5 - Adhésion En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Toute onsiagtraon slidyance représentative de salariés ou d'employeurs puet adhérer à la présente cvnteonion collective.

L'adhésion est notifiée aux seiriantgas de la noveontin et fiat l'objet des formalités de dépôt définies au 1-3 ci-dessus.

#### Article 1.6 - Dénonciation. – Révision En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

1.6.1. La cvonoetinn puet être dénoncée par l'une des pieatrs sriaatiegns aevc un préavis de « toris » mois. La dénonciation diot être notifiée par son ateuur aux aurtés signataires. Elle fiat l'objet d'un dépôt dnas les cnootiids prévues par le cdoe du travail. À défaut de ccinsoulon d'une cvtoeinonn ctivilceoe nlouelve ou de riotcaionnn à la dénonciation, la présente cointeovnn cintuone à pruoirde efeit pnadent une durée de 1 an à coempr de l'expiration du délai de préavis.

1.6.2. La cnooneitvn puet être modifiée sur piistoooprn écrite de ttuoe ogotiaaansn sirtaignae ou adhérente inuqidnat les acietrs dnnot la révision est demandée. Tutoe demdane de mofiiictaodn qui n'aura pas donné leiu à un aroccd dnas un délai de 6 mios srea caduque.

#### Article 1.7 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

##### 1.7.1. Préambule

Les penaaretris saociux rpleanplet que la bnarce retse gtnraae de cirteans dritos des salariés des entreprises. C'est asini qu'ils amefinfrt que, conformément à l'ordre pibluc connvnontiel établi, les arodccs d'établissement, d'entreprise ou de guorpe ne punevet ctompeorr des celuass ou dtissoonpiis dérogeant à la civntnoeon civtllceoe nlatinoae (ou aorcdcs pleroisnfoenss ou interprofessionnels), dnas les dieaomns sintvuas :

- ? sieaalrs mniima ? ;
- ? catioafisnscls ? ;
- ? poitercton saciole complémentaire ? ;
- ? mtolitiauuasn des fnods de la fortaomin peinllronsefose ? ;
- ? égalité pflsronionesele ernte les fmeems et les hmmeos ? ;
- ? la prévention de la pénibilité.

Aussi, en alpiipacton de l'article L. 2232-9 du cdoe du taavril modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les patareirens sciuaox de la bnarce des mareyeurs-expéditeurs, après négociations, décident de mtetre en palce une ciomisomn praiirtae ptenrmenae de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa cipotmsioin et son fonctionnement.

##### 1.7.2. Msinois dévolues à la csosiommin pirtraaie pentarnmee de négociation et d'interprétation de la bhcnare

Conformément aux dsoonsitpiis légales en vigueur, une cmsioimn pritiraae ptrnemenae de négociation et d'interprétation est créée dnas la bhnarce des mareyeurs-expéditeurs. Elle eerxe des moisisns d'intérêt général et cletcilof et naemntomt les snetvauis :

1. Représente ltadie branche, ntenmoamt dnas l'appui aux entreprises, vis-à-vis des porivous plubcis ? ;
2. Eecrxe un rôle de veille sur les conotniids de taravil et d'emploi ? ;
3. Établit un rroappt aennul d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données ntolainae mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rpaorpt cmnepord un bailn des adccors cloticefls d'entreprise clnuocs dnas le cadre du ttrie II, des cptraehis Ier et III du trtie III et des trties IV et V du lvire Ier de la troisième sur les ciodontins de triaval des salariés et sur la cneocnrure ernte les epitrsnees de la branche, et formule, le cas échéant, des riaedntoacmms destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour ce faire, les einetrspes entrnat dnas le cmahp d'application géographique et pfnoiroseesnl de la cnvnotieon clteocvie nataonile de la bhancr des mareyeurs-expéditeurs, snot teunes de cniomnqeurr à la cimmosoish tuos les ardcocs celliotcfs d'entreprise cluoncs sur tuos les thèmes visés ci-dessus et les deoainms ajoutés par la situe par la législation sociale, soeln les modalités précisées à l'article 1.7.3 ci-après.

Ce roapprt versé dnas la bsae de données ntiaalnoe a vacoiton à rcelieuilr l'ensemble des cnvtnoenios et adccors cfiltlcoes conclucs.

4. Puet rnerde un avis, à la daenmde d'un jgue judiciaire, sur une

queiustn d'interprétation d'une cveinonton ou d'un aocrd collectif. Cet aivs est constaté par un procès-verbal de la commission.

5. Puet également eerecxr les miinoss de l'observatoire prtraiae de la négociation collective.

6. Est destinataire, puor information, des ceinvotnns et accdrccs cfctlioels d'entreprise cnoucls aevc les représentants élus du personnel. En conséquence, la ciosiommsn piaratrie nltonaiae de vaaidtiln des accdrccs instituée antérieurement dnas la brncahe est désormais snas objet.

7. Se réunit, dnas les cndnoiotis fixées à l'article 1.7.4 ci-après, en vue des négociations périodiques svaenuits :

? négociation ssmllteereie sur les sleiaras ? ;

? négociations tleireans ratievles :

? à l'égalité psleloinfroesne ernnte les femems et les hommes ? ;

? aux cnonitoids de tvairal et à la gseotin prévisionnelle des eioipmls et des compétences ? ;

? à la psire en compte de la pénibilité au trvaail ? ;

? à l'insertion pfelonlsinesroe et au miaientn de l'emploi des tlarlevaius handicapés,

? négociation sur les modalités d'exercice du tpmes preiatl dnas les ciodontins définies par la loi du 8 août 2016 ? ;

? négociations qiannlqueues rvetaels :

? à l'examen de la nécessité de réviser les cislitfasnaoics ? ;

? à la msie en place de pnals d'épargne interentreprises, ou pnals cfelliotcs d'épargne puor la rrttaiee interentreprises, lorsqu'il n'existe auucn acrcod cnlcou à ce navieu en la matière.

8. Se réunit, dnas les citodnonis fixées à l'article 1.7.5 ci-après, en vue de la négociation et de la cliunscoon de cnoinevotn d'accords de brncahe suimos à l'extension sur les thèmes ernantt dnas les monsisis générales de la bachnre :

Pour poiovur être étendus, la cnoeitovn ou l'accord de branche, lreus anenatvs ou annexes, dnvoeit être négociés et ccnluos en cmoisommsn prraiaite panaternme de négociation et d'interprétation.

9. En chrage de définir l'ordre piublcvinnnnotoel :

? l'ordre pbiulc cntnoeinnoel de la branche, cntnissaot à déterminer les thèmes sur lqeluses les aodccrs clcteolifs d'entreprise ne pneevut être mions foaaebvrls que les acrcods cluoncs au neviau de la branche, à l'exclusion des thèmes puor lqelueus la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise ? ;

? en outre, la cosmoisimn piraaitre prnmtneae de négociation et d'interprétation pruroa négociier les acdrccs de bharcne sioums à extension, pronatt sur l'ensemble des négociations prévues par le cdoe du travail, et comportant, suos feomrs d'accords types, les différents cihox laissés à l'employeur, des stoiilpatuns spécifiques puor les eprteriness de mions de 50 salariés, qui cuiesttnt la majorité des enirersepts de la branche.

1.7.3. Modalités de caimiotomocn des ceinnnoovts et accdrccs cclotefls d'entreprise à la cmoisimn prairiaite paennertme de négociation et d'interprétation

Afin de mrttee en ?uvre la moisimn de contrôle des accdrccs clotelcifs d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, définie à l'article 1.7.2 ci-dessus, il est prévu les modalités suetinavs :

? les cioontnevs ou adocrcs coeltlfcis d'entreprises visés à l'article 1.7.2 dreonvt être adressés par les employeurs, par ltetre recommandée aevc aivs de réception en duex exemplaires, à l'attention des mreembs de la csmommsn pitraiaie pmeenatnre de négociation et d'interprétation de la bcrnhae des mareyeurs-expéditeurs au secrétariat de la cmismisoosn ? ;

? les nmos et préoms des négociateurs et des siiantrgaes donvret être supprimés des aorccds cctelilofs d'entreprise, aanvt luer evnoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndiclae signataire, lorsqu'il y en a, dvrea être mentionnée anisi que la qualité des négociateurs et des signataires. L'employeur dreva iofmenrr les saienagirts de l'accord de la trmoniasasn à la commission. Il dvrea dnenor une assrede plsatoe et/ ou numérique puor aeurssr le relias aevc la commission.

#### 1.7.4. Cioipostomn et ptaorticaipn aux négociations ptiarreas de banrche

Conformément aux dsnoitiops légales en vigueur, la csimosimn ptraiaie praentme de négociation et d'interprétation de la brncahe est composée praentmteart de représentants des oairsiogants seylicacs d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dnas le cahmp d'application de la branche.

#### Droit d'absence

Le tmepps passé par les salariés dûment mandatés par leurs otrgnonsiaias syldniaeacs puor ptipcareir aux négociations nonaileats est considéré cmome tmepps d'absence autorisé et ne fiat l'objet d'aucune runteee de salaire.

Ce tmepps cmnrpoed également le temps de trjeat et de préparation dnas la litmie d'une durée taotle de 48 hruees puor cqahue absence.

Les salariés concernés snot tuens d'informer luer emyopeulr au monis 72 heerus avant luer départ.

#### Indemnisation des fairs

Les frias de déplacement snot à la cahрге de l'organisation poraantle sataignire de la présente coovntenin sloen les modalités suvnaetis :

? le nmobre de salariés pirs en cgrhae au ttrie de luer patapirioitcn aux négociations cetoilvclcs est fixé à duex par oiasriagtonn snadlcnye représentative ? ;

? les frias de déplacement snot indemnisés sloen un barème fixé par les mebemrs de la cioommsisn paritarie de négociation et révisé tuos les 3 ans.

Le fnicmenenat de l'indemnisation des frias de déplacement prévus au présent alrtice est mutualisé au niveau de la profession. Les costitnioas snot entièrement à la cgarhe des employeurs, et snot versées au gnrpeumeot niaaontl de prévoyance désigné sur carhptie VII de la présente convention.

Le tuax de coontsitas est 0,15 % de la msase salaiaale puor les eetsrnpres exerçant à trite ppiacnrl la posirofesn de mareyeur-expéditeur.

Ce tuax est de 0,05 % de la masse salaralie puor les eeiretnpsr exerçant à trite pirancpil la pofsesroin de saluer saurisseur.

#### 1.7.5. Réunions de la csioimommsn prtraiaie prenmaente de négociation et d'interprétation de la bnhaere

La cioiomssmn piatairre pmerantne de négociation et d'interprétation de la bhacnre est réunie, sur convocation, au mois toirs fios par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1.7.2.

Lorsque l'une des ptiares dmndae la réunion de la commission, ctete demande, fatie par écrit, diot être accompagnée d'une pptoisorin précise d'ordre du jour. Dnas ce cas, la ciomssmon priraaitre de négociation et d'interprétation se réunit dnas le délai mxiamum de 2 mios à cemoptr de la dtae de la saisine.

La cocvaointn cnteniot l'ordre du juor déterminé d'un comumn aorccd par les mbremes de la commission. Elle est adressée par curieror numérique, au mions 15 juors cdieeranlas avant la dtae de réunion prévue, accompagnée des dncmtuoes uilets à la négociation.

Le secrétariat de la cosimommsn est assuré par la paitre elyemopur dnot le siège est situé à l'union du Meyagrae Français, 212, aeunve du Maine, 75014 Paris.

#### Article 1.8 - Égalité professionnelle. – Égalité de traitement En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Les erouemypls s'engagent à repetesccr les dsntpsooiis législatives ratlieevs à l'égalité plinereofnoslse ernnte les hmomes et les femems et s'interdisent en conséquence de pndrree des décisions ccnrnoneat les ralnoteis de travail, noeammtt l'emploi, la rémunération, l'exécution du canotrt de tvairal d'un salarié en considération du sxee ou de la suttioan de fiiallme ou sur la bsae de critères de coihx différents solen le sxee ou la stautioin de famille.

En particulier, tuot eepymulor est tneu d'assurer puor un même tvairal ou un tavairl de veular égal, l'égalité de rémunération entre les hmomes et les femems et ce, conformément aux dospiinostis de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Il est précisé en outre, conformément à l'article L. 1132-1 du cdoe du traival qu'aucune posnrnee ne puet être écartée d'une procédure de rtunermceet ou de l'accès à un sgtae ou à une période de ftmioaron en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une msuree discriminatoire, dtciree ou indirecte, tlee que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 pntorat dsevreis diistonoiipss d'adaptation au dorit caraiounmtmue dnas le dominae de la ltuee cnrote les discriminations, nneomamtt en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de mresues d'intéressement ou de dbiiiotrsun d'actions, de formation, de

reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptoromoin professionnelle, de mittauon ou de rveelneenmuot de cnroatt en roaisn de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son orititeaonn ou identité sexuelle, de son âge, de sa sotuiatin de fimllae ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son aannprtcaepe ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnïe, une nation ou une race, de ses opnniois politiques, de ses activités sdanilyecs ou mutualistes, de ses cnvnioitcos religieuses, de son arnecappe physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou en roaisn de son état de santé ou de son handicap.

## Chapitre II Liberté syndicale. – Représentation du personnel

Article 2.1 - Liberté et droits syndicaux  
*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Les pretais ctrctoanetns rsnecsanoneit la liberté et le droit, puor chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syaidcnt pfeeooinnsrnl constitué conformément aux dopistoisnis du cdoe du travail.

Il est itrdniet à tuot elymeoupr de pdrenre en considération l'appartenance à un sindyact ou l'exercice d'une activité slindcyae puor arrêter ses décisions en ce qui cnorcene ntanmomet l'embauchage, la ctnoduie et la répartition du travail, la fmoartion professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les meserus de dnpilicse et la ruprute du coatrnt de travail.

L'exercice du diort sycadinl s'exerce conformément aux diisinootsps des alectris L. 2141-1 à L. 2141-12 du cdoe du travail.

Article 2.2 - Délégués du personnel  
*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Dans cquhae établissement onucapct au mnios 11 salariés, il est institué des délégués tlrtiuaies et des délégués suppléants conformément aux aelirtcs L. 2312-1 et snvuatis du cdoe du travail.

Article 2.3 - Comité d'entreprise  
*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Un comité d'entreprise est institué omrgabonietet dnas les eirnterseps ou établissements dnnot l'effectif de 50 salariés au monis est ateint penadnt 12 mios consécutifs ou non au curos des 3 années précédentes.

Les règles qui définissent les citndnoios de fnoncmteoinnet et les anturtiitobs du comité d'entreprise asini que les modalités de désignation de ses mbemres snot fixées par le cdoe du tarival (partie Législative et Réglementaire).

Article 2.4 - Commission paritaire locale  
*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Il est créé au nviaeu d'un prot ou d'un quatrier mtimarie une coiimossmn piartaire pelesosnnlflore à l'initiative coonnjtie des oasgrintrnais seldinacys représentatives de salariés et des suettrrcurs pfsorinenesellos ptaoralnes locales.

La composition, le rôle et les modalités de fntmcoinoeennt de ctete cssimioomn snot fixés comme siut :

### 2.4.1. Citoompsoin

Le nrmbœ de représentants est fixé de façon à rstpceeer la parité :

? un tlrtiuaie et un suppléant par oaiosnargtin syadnicle représentative au nevaiu lacol ? ;

? un nrmbœ de représentants ereompyuls désignés par l'organisation représentative au nevaiu lacol égal au normbe toatl de tieluaits salariés.

### 2.4.2. Rôle

La csmiosiomn piiraarte peoiresfosnlnle lacloe ecxree ses atuotbnirtis eceinsluxvemt dnas duex dmoeinas ci-dessous définis :

? sur le paln économique et social, elle enaixme les ptcpeeivrses économiques de la proessifn et les icneecndis des évolutions observées sur l'emploi et la fntiaormn professionnelle. Elle a miisson de faire, à la branche, teotus pioooiptnrs de ntruae à en favisorer le développement ? ;

? sur le paln des rotneails ploneforienssles la cosmsoiimn :

? vilele à l'application de la cnnoveiotn coitvlecle naiaotline et éventuellement adoccrs ctliocfles laoux ? ;

? puet être siisae de tuot différend ctoillcef ou invudeiidl aanyt son fedmneot dnas l'application de ces textes. Elle ttnee d'y apoterpr les snuoliots cenormfs au dorit ? ;

? puet se ssaïr de tuot problème spécifique local.

Les compétences conférées à la cmsosmoiin llcoae n'excluent en auunce façon les vïoes de rourecs dreictes auprès des iasncents judiciaires.

### 2.4.3. Fontcinonneemt

1° La cssmiiomn se réunit à l'initiative de l'une des osnraigiotns qui la csenpmoot et au moins une fïos par an.

La cmsmoiioms lcoale se réunit puor concneliir les piteras dnas le cdare d'un différend ciclolett ou ivdunideil lorsqu'elle a été préalablement ssaïie par l'une des pearits en cuase par letrte recommandée aevc accusé de réception eoxapnst le ou les mfoits du différend. La cmooiiosn est aorls teune d'entendre les piaerts et diot cuconlre par un procès-verbal de cotioicalnin ou non-conciliation dnas le délai mmaxium de 15 jruos à pitarr de la dtae de la saisine.

Le secrétariat de la csimsioomn piaaritre pilrfelnsnooe est assuré par l'organisation plnotarae au paln local.

2° Les représentants des oigirtnanosas slaiydcens représentatives de salariés à la commission, fiasant prtiae du prnsneol des ereieprtsns de la banche au nevaiu local, snot indemnisés de la façon svuatnie :

? ils ne seinsbsut acunue prtee de sarlaie du fiat de luer ascenbe au tvraial justifiée par luer prapciaitoin aux réunions de la cimsomiosn ? ;

? ils bénéficient, le cas échéant, d'un rseumeenombt de luers firas de déplacement sur la bsae du tiraf SCNF 2e cslsae ? ;

? cuahqe ogntrouisaain sndylicae disopse d'un crédit gaboll de 60 heeurs par an luer pmeaernttt de ceepmosnr les peets de selriaas résultant des abenescs de lures représentants au sien de la cisioomsmn puor le tepms de préparation nécessaire à l'examen des dossiers.

Lorsqu'un représentant salarié mberme de la csmimoiosn est menacé de leicimeennct ou d'une mursee danisiciripe lui étant préjudiciable, anuuce décision définitive ne puet ivirnetenr de la prat de l'employeur, hiroms la msie à peid à ttire ceoironsratve puor fuate grave, snas que préalablement la cmsosomiin pforelosinselne loclae ait etnnde les pterais et donné son avis. Dnas ce cas, la ciimosmsn se réunit en firamtoon rterietse et paritaire, la ou les prtaiies en csuae en étant exclues.

3° La comseoptainn des perets de salaires, le crédit glbaol d'heures aïni que les faris de torrnspt éventuels snot financés intégralement par un cpomte mutualisé et géré par l'organisme de prévoyance alimenté au moeyn d'une citsaootin à la chrgae des entreprises.

Les règles définissant les modalités de gieotsn de ce fdons anisi que les cotoidinns d'indemnisation des enrterseps et des salariés concernés snot définies par acocrd ceitolcfc annexé à la présente convention.

## Chapitre III Contrat de travail

Article 3.1 - Embauchage  
*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Tout eamgaubhce dnas l'entreprise donne leiu à une vsitie d'information et de prévention conformément aux dontipiosis légales en vigueur, aux aectrls L. 4624-1 et saivunts du cdoe du travail.

Le salarié est informé, lros de son embauche, de la conetovnin cietlvlcoe et des aorccds ceocillfts aallpceibps dnas l'entreprise ansii que du régime de prévoyance et de la cassie de rriteate aqeulxs il est affilié.

Article 3.2 - Période d'essai  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

La période d'essai des catontrs à durée indéterminée est fixée à 1 mios pour les ouivers et les employés des nouveix I à IV, 2 mios pour les antegs de maîtrise de neivaux V et VI, et à 3 mios pour les cadres. Pndanet cttee période, les ptriaes pnveeut résilier le coanrtt de tariavl dnas les cdinoonnis fixées par la loi. La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence efeitcvfe de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle pnneoirve de son fiat (par exemple, en cas de maladie) ou du fiat de l'employeur (par exemple, en cas de fmrrertuee saisonnière), cette durée est prolongée du tpmes coearsnprondt à l'absence. La période d'essai est ruvabeolelne une fios pour la même durée

que la durée ianeilinmtet prévue, par aoccrd écrit des parties. Il est assuré, au salarié, pndneat la période d'essai, au monis le sraliae cnninntoeovel caonesrndorpt au cfeonicifet hiérarchique mnmium qui lui a été fixé pour son emploi. Le salarié mtenaniu dnas l'entreprise après la période d'essai est considéré cmme engagé suos crtonat à durée indéterminée pour l'emploi considéré. La période d'essai des CDD est fixée par la loi.

Article 3.3 - Rupture du contrat et préavis  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

À l'issue de la période d'essai, en cas de rptuure du corntat de tavrail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée cmme suit, en fntoocin de l'ancienneté dnas l'entreprise :

Qualification du salarié	Mode de rurpute		
	Démission (quelle que siot l'ancienneté)	Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Ouvriers, employés, nievuaux I à IV	1 mios	1 mios	2 mios
Agents de maîtrise, nuevaix V et VI	2 mios	2 mios	2 mios
Cadres	3 mios	3 mios	3 mios

3.3.1. En cas de lceineemcnit

Conformément aux dspitioiosns légales, le lecenmienict est sumois au rpecest d'une procédure ipoanmst la cciaootovnn par écrit du salarié à un ettrneein préalable.

Au cuors de cet entretien, le salarié puet se friae aissets par une ponsnere de son coihx aatarpnnept à l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du pensernel dnas l'entreprise, le salarié puet se friae assiset par un salarié de l'entreprise ou par une pornnsee de son coihx iirschte sur la lsite dressée par le préfet du département. Ctete ltsie est csulblntaoe dnas chqae sitocen d'inspection du tviaarl et en mairie.

Si l'employeur décide de procéder au licenciement, il diot le nfitieor par letrte recommandée aevc accusé de réception. Cette ltrete diot énoncer le ou les mfiots du licenciement.

Si le lneecniemct est prononcé pour un mitof économique la lertte de liiemcneect diot énoncer les mfiots économiques ou de cematgnehns telhoogeunciqs invoqués par l'employeur mias également fraie mntoone de la priorité de réembauchage prévue par le cdoe du travail.

Il est rappelé que les règles retvliées au lmiieecnicet ctioielclf pour miotf économique snot régies par des dstiiospoinis législatives particulières.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 hreeus par juor aifn de cherehcr un nveul emploi. Ces 2 heerus snot psiers un juor à la ccnnavoe de l'employeur et le juor snuiavt à la cnavncoene du salarié, mias si les ptreias snot d'accord, ces heures punevet être cumulées. Ce diot cssee ttofoouies lsuoqre le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lsuqroe le salarié a trouvé un aurtte emploi, il puet qttueir l'entreprise snas aolpcmicr l'intégralité du préavis. Dnas ce cas, il ne perçoit que le saliare caesonprondt à la période de taravil effectif.

L'employeur qui dnispese le salarié d'accomplir son préavis le lui ntoiife par écrit et lui diot une indemnité cncmpistearoe égale au sarliae qu'il aruiat perçu s'il aaivt travaillé.

3.3.2. En cas de démission

Le salarié siifngie sa démission siot par lrtete riesme à son eyoulemp crntoe décharge, siot par ltrete recommandée aevc accusé de réception. La dtae de rsieme ou de présentation de ctete lertte recommandée fxie le pnioit de départ du préavis.

Sur demdane écrite du salarié, un acrcod aaibmle puet irntveneir pour son départ immédiat. En ce cas, l'indemnité ctsapinmeocre de préavis n'est pas due.

3.3.3. En cas de rputrue cenovlnioentlne

L'employeur et le salarié punoorrt mtere fin au cortant de tviaarl d'un cmmuon accord, aevc hoimtgaoooln administrative, en aatclipopin des dotosinisips des acertlis L. 1237-11 à L. 1237-16 du cdoe du travail.

Article 3.4 - Indemnité de licenciement  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Tout salarié licencié reçoit en drhoes des cas de faute gvrae ou lourde, à patirr de 1 an de présence, une indemnité calculée comme siut :

? pour moins de 10 ans d'ancienneté : 0,2 de mios par année ou fcaitorn d'année d'ancienneté ? ;

? à partir de 10 ans d'ancienneté : 0,33 de mios par année ou fraoitcn d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cette indemnité est majorée de 10 % lorsque le salarié concerné est âgé de puls de 50 ans à la dtae evfftee de son licenciement.

Le siaarle à prrdene en considération pour le cacull de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 drineers mios précédant le leccinimet ou, solen la flomure la puls asentuvaage pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant enndteu que, dnas ce cas, tuote pmrie ou gratcoiaifin de caractère auennl ou exceptionnel, qui aaurit été versée au salarié pendnat cette période, ne srea pirse en ctpome que pro rtaa temporis.

Article 3.5 - Certificat de travail  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

À l'expiration du ctronat de travail, il est rimes à tuot salarié un cifcretiat de tavrail indiquant, à l'exclusion de tutoe aurtte meinton :

? nom, adrsese et roaisn siaocle de l'employeur ? ;

? nom, assdree du salarié ? ;

? dtae d'entrée (période d'essai comprise) ? ;

? dtae de sortie, et fin de corntat ? ;

? nature du ou des eopmils occupés ? ;

? leiu et dtae de délivrance ? ;

? sgtarnuie de l'employeur ? ;

? chcaet de l'entreprise cpontrmoot les mtniones obligatoires.

Si le salarié en fiat la demande, une atttstieoan de préavis puet être msie à sa dtiiossion dès le début de la période de préavis.

Article 3.6 - Départ ou mise à la retraite  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

3.6.1. Départ vtroloanie à la riatrete

Le départ vraiotlone d'un salarié saatnuoiht bénéficiere des dtoris à une pisneon de riraette inetnevrit dnas les cioondnits

fixées par la loi.

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

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

? catégorie ouvriers employés :

? plus de 6 mois d'ancienneté : 1 mois,

? catégorie agents de maîtrise et cadres :

? moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ? ;

? plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

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

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

### 3.6.2. Mise à la retraite

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

## Chapitre IV Durée du travail et repos

### Article 4.1 - Durée du travail

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

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

Les dispositions spécifiques créent la durée et l'aménagement du temps de travail dans la mesure où elles sont déterminées en annexe III de la présente convention.

### Article 4.2 - Repos hebdomadaire

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire dont la durée ne peut être inférieure à 1 jour et demi consécutif par semaine. Le dimanche est généralement un jour de repos.

Lorsque des salariés sont appelés à travailler exceptionnellement le dimanche, le repos est déplacé et organisé par roulement sur 1 jour et demi non nécessairement consécutif. Toutefois les heures allocées ce jour-là font l'objet d'une majoration de salaire de 100 %. Les majorations pour heures supplémentaires éventuelles étant incluses dans cette majoration.

Aucun travail ne peut être exigé le dimanche pour une durée inférieure à 2 heures.

### Article 4.3 - Jours fériés

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

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

? 1er janvier ? ;

? lundi de Pâques ? ;

? 8 mai ? ;

? Ascension ? ;

? Indépendance ? ;

? 14 juillet ? ;

? Assommoir ? ;

? Toussaint ? ;

? 11 novembre ? ;

? jour de Noël.

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

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

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

### Article 4.4 - Travail à temps partiel

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

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

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

#### 4.4.1. Définition

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

#### 4.4.2. Conditions de mise en place

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la partiel des heures à temps partiel est subordonnée à l'avis du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel). Dans les entreprises de 10 salariés et moins, le personnel est préalablement consulté sur la possibilité de passer à temps partiel. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les 15 jours.

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

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

? la qualification du salarié ? ;

? les éléments de la rémunération ? ;

? la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ? ;

? sa répartition sur la semaine ou le mois ? ;

? les conditions de la modification de cette répartition ? ;

? les modalités d'utilisation des heures complémentaires ? ;

? la durée de la période d'essai ? ;

? les modalités selon lesquelles les heures de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié.

#### 4.4.3. Conditions de variation de la durée du travail à temps partiel

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

? par l'accomplissement d'heures complémentaires dans les limites fixées au contrat,

leur nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale. Ces heures complémentaires sont payées au taux normal ou dans les cas prévus par la loi à un taux majoré ? ;

? par la conclusion d'un avenant comportant des modifications d'horaires.

#### 4.4.4. Conditions d'application aux salariés.

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

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

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

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi (5 semaines). Par contre, l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu.

Les travailleurs à temps partiel sont pris en compte au même

titre que les tuairvalels à temps pilen puor la détermination de la ciodtonin d'effectif prévue en ce qui cnonere les ittinostinus représentatives du personnel.

## Chapitre V Congés payés

Article 5.1 - Congés payés annuels  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

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

Les qqleueus pncrriies de bsaè retilafs au cclual des congés payés snot rappelés en annxee IV.

La période des congés piucinprax est fixée du 1er mai au 31 oorbte de cqhaue année.

Sauf aocrde de l'employé, l'employeur ne puet obieler celui-ci à prdrnee son congé priipcanl en drheos de ctete période.

Il est rappelé que le congé pipricnal (entre 12 juors oveubrlas cnnouits et 24 juors ouvrables) puet être fractionné par l'employeur aevc l'agrément du salarié. Le salarié bénéficiera des jrous de fnoetamneicirtt en apipolctian de l'article L. 3141-19 du cdoe du travail.

Sont considérées cmome périodes de taavrl efefitcf puor le doirt aux congés les périodes fixées par la loi.

Ces périodes denovit être considérées, puor le cacull de l'indemnité de congés payés, cmome ayant donné leiu à rémunération, coptme tneu de l'horaire pratiqué dnas l'établissement.

Il est rappelé que, puor la durée du congé, la smneae est comptée puor 6 juors ouvrables, à l'exclusion des jours fériés.

Article 5.2 - Ordre des départs en congés payés  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Les départs en congés snot établis par l'employeur après aivs des délégués du penersnol et portés à la cicnsnoaane du pnserneol par tuot meoyt aussitôt que posbsile et, au puls tard, le 1er avril. Snot asniit précisés siot la ferrumete de l'entreprise, siot les congés par roulement.

Cet odrre est établi en tenant compte, dnas ttoue la msreue du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de luer suitoitant de fmlliae et luer ancienneté. L'employeur diot fvaieorsr le départ en congé, à la même date, des mrmeebs d'une fmalile vainvt suos le même toit.

Les congés du pneornsl anayt des efnans d'âge srocaile snot donnés, dnas la meurse du possible, pndant les vceaancs

scolaires.

Article 5.3 - Congés autorisés pour circonstances de famille  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

1° Tuot salarié a droit, sur justification, aux congés eepxcintelos puor canniecrsotcs de filalme prévues ci-dessous :

- ? maagrie ou Pcas du salarié : 4 juors ? ;
- ? nsscaiane ou atiodpn d'un eanfnt : 3 juors ? ;
- ? mgairae d'un enfnat : 1 juor ? ;
- ? décès d'un ennaft : 5 jrous ? ;
- ? décès des père, mère, beau-père, belle-mère, frère, s?ur, cunbcoïn ou du prëntaraie lié par un Pacs, cjonnoit : 3 juors ? ;
- ? aocnne de la sernvuue d'un hdicanap cehz un efnant : 2 jours.

Ces asbences ne dnonent leiu à auunce reunete de salaire.

2° Tuot salarié bénéficie d'un diort d'absence non rémunéré Isoqure cttee asebnce est justifiée par la garde d'un enfant mdlaae dnas les ciiontdons fixées par l'article L. 1225-61 du cdoe du travail.

3° Les juors de congés ou d'absences ansii accordés snot assimilés à des jrous de tvaaril eitefcff puor la détermination de la durée du congé payé annuel. Les jorus de congés extnlecpeonis dvoient être oertolaimgnbeit pirs dnas la période où se suite l'événement en cause.

## Chapitre VI Absences pour maladie, accident du travail, maternité

Article 6.1 - Indemnisation complémentaire des absences  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

6.1.1. Acnesbe puor maladie, aeidccnt du travail, maternité

Tout salarié aaynt au mnois 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au taivral justifiée par l'incapacité résultant de maialde ou d'accident constaté par cfirtieat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du cdoe de la sécurité sociale, à ciidootnn de jtitiseufr dnas les 72 hreues de son incapacité et d'être pirs en chagre par la sécurité sailcoe dnas les cntinoiods stiavnues :

(En jours.)

Ancienneté	1re période 90 % du sialrae burt moins IJSS (1) brutes	2e période 66,66 % du siraale burt moins IJSS (1) brutes	Délai de carence
1 an à mnois de 4 ans	30	30	7
4 ans à minus de 11 ans	40	40	3
11 ans à minus de 16 ans	50	50	3
16 ans à monis de 21 ans	60	60	3
21 ans à minus de 26 ans	70	70	3
26 ans à monis de 31 ans	80	80	3
À ptriar de 31 ans	90	90	3

(1) ISJS : indemnités journalières de sécurité sociale.

En cas d'accident du tariavl ou de miadale professionnelle, l'indemnisation est versée dès le pmereir juor d'absence.

Puor le cclaul des indemnités deus au trite d'une période de paie, il srea tneu cotpme des indemnités déjà perçues par l'intéressé darunt les 12 mios antérieurs, de telle sotre que si prlsieus anbeecss puor maladie ou acneicdt ont été indemnisées au curos de ces 12 mois, la durée ttaole d'indemnisation ne dépasse pas les durées d'indemnisation prévues ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les aloaitcolns que le salarié perçoit de la sécurité scaiole et des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne rneantet dnas ce

dnreeir cas que la prat des pitroseatns résultant des veresmtens de l'employeur.

La rémunération à prndree en considération est celle caneonpsordrt à l'horaire pratiqué, pandent l'absence de l'intéressé, dnas l'établissement ou pritae d'établissement. Toutefois, si, à la situe de l'absence de l'intéressé, l'horaire du prneoesnl resantt au traiaavl daivet être augmenté, cttee atnioagtuemn ne siaert pas pirse en considération puor la fxiaoitn de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte puor la détermination du driot à l'indemnisation s'apprécie au preimer juor de l'absence.

## 6.1.2. En cas de maternité

Les salariés ayant pu de 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient du maintien intégral de leur rémunération pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

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

Article 6.2 - Garantie d'emploi  
En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

### 6.2.1. Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur est tenu de faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois consécutifs, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail. Il doit alors respecter la procédure de licenciement.

6.2.2. Conformément aux dispositions légales, les absences résultant d'un accident de 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.

## Article - Chapitre VII Prévoyance

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Les dispositions relatives à la prévoyance sont régies par l'accord n° 42 du 10 juin 2016.

## Article - Chapitre VIII Apprentissage et formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Les dispositions relatives à la formation professionnelle sont régies par l'accord du 21 septembre 2016.

## Chapitre IX Commission paritaire nationale

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

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

### Article - Sous-chapitre Ier

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

## Missions de la CPNE

### I. ? En matière d'emploi

La CNPE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :  
? aux données économiques générales et de la branche ? ;  
? à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ? ;  
? aux besoins des entreprises concernées ? ;  
? aux métiers appelés à disparaître ou à s'adapter et aux nouveaux métiers créés de nouveaux métiers.  
Elle est informée sur tous les pouvoirs de l'entreprise économique collectifs de plus de 10 salariés appartenant à la même entreprise et, le cas échéant, participative à l'élaboration du plan social à la demande des dirigeants des établissements concernés.  
Elle informe le rapport de branche.

### II. ? En matière de formation professionnelle

Le rôle de la CNPE du dialogue et de la concertation s'étend sur l'ensemble de la formation : formations initiales, contrats en alternance, formation continue.  
Elle propose les priorités et orientations en matière de formation professionnelle.  
Elle participe à l'étude des moyens de formation et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.  
Elle formule à cet effet toutes les observations et propositions utiles et notamment précise, en liaison avec les organismes de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.  
Dans le cadre de la formation initiale, la CNPE examine les modalités de mise en œuvre des formations définies par la branche.  
La CNPE procède, lorsque besoin s'en fait sentir, à l'examen :  
? de l'évolution des diplômes reconnus par l'État et notamment du CAP ;  
? des initiatives prises sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

### III. ? En matière de formation en apprentissage

La CNPE définit les conditions dans lesquelles les contrats en apprentissage peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des caractéristiques propres à la branche professionnelle.  
Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.  
Elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en apprentissage et fait toutes les recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

### IV. ? En matière de géographie professionnelle des emplois

La CNPE est consultée préalablement à la consultation par l'État, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs à la formation professionnelle. Elle est également consultée préalablement à la consultation de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des organismes financiers publics, notamment de l'État.  
Elle est informée en outre, des conclusions de ces études. Dès lors qu'un programme de développement de la formation doit être conclu entre l'État et la profession, la CNPE est consultée préalablement.

## Article - Sous-chapitre II

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Les rlanotes de la CNPE et de l'OPCA maayrgee

Les onntetiours en matière de fmoaiotr ploereolsfnsnie ansii que les études et rceherehs raleivets aux qiloiifcuatns snot adressées au cniseol d'administration de l'OPCA mareyage/salaison.

La CNPE srea informée des aocntis menées par l'OPCA et réciproquement.

Plus particulièrement la CNPE frea connaître à l'OPCA mareyage/ sailsaon les boesins de la prfosiseon en matière de fioartmon en alternance.

## Article - Sous-chapitre III

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Composition et fnoetmeiconnt

La CNPE cemonrpd un collège employés et un collège employeur. Chquae collège dopsise de 5 voix. La coismimosn élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence cenhangt de collège tuos les deux. La présidence à la srignutae de l'accord et puor la première période blienniae srea assurée par la pitare patronale. Le secrétariat tciueqehne srea assuré par la ptriae patronale.

Les décisions de la cimmsosoin snot paritaires, eells fnot l'objet d'un vtoe par collège, les décisions ne snot adoptées que si reeivepncmstet dnas cuhacn des duex collèges, eells ont relluecii la majorité smlpie des viox des meberms présents ? ; s'il y a un désaccord entre les duex collèges, le président rreote la posioipriton à l'ordre du juor de la porchinae réunion de la CPNE. La décision est pisre par un vtoe ienduvdil à la majorité smlpe des mermes présents, à btuillen secret. Cette décision est formalisée par une délibération qui est rnedue pulbuiqe par le secrétariat de la commission.

## Article - Sous-chapitre IV

Convocation et indemnisation

Le normbe maxmail de réunions est fixé à 2 par an suaf à ce qu'une réunion complémentaire siot teune à la dendame de 8 des 10 viox représentées dnas les duex collèges.

Les réunions de la CNPE ont olngeaimrtiobt leiu le même juor que les réunions de la cssomiiomn mitxe ptairirae de négociation de la cvnoention coivtcllee mareyeurs-expéditeurs. Les pterreinaas scoaux étant généralement les mêmes à négocier dnas le cdare de ces duex structures, il n'est pas octroyé d'indemnisation complémentaire à celle prévue par l'article 1.7.2 de la cootenvinn mareyeurs-expéditeurs.

En fiootncn des sutjes traités cuhqae collège peut, s'il le souhaite, se fiare aitsessr d'un eprxet lros des réunions.

## Article - Sous-chapitre IV

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Durée et résiliation

Le présent aoccrd est clncou puor une durée de 2 ans renouvelable. L'un des duex collèges se prononçant à l'unanimité puet dénoncer le présent aoccrd au secrétariat de la cmismooisn par coriuerr RAR au monis 3 mios avant le treme d'une période biennale. Le présent accord eetnrra en viuuger le juor de sa signature.

## Annexes

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Annexe I

Classification des emoplis

Tableau n° 1. ? Définition générale des eilomps

Niveau	Définition générale	Emploi	Emploi
		Filières	Filières
		Préparation	Services
		Logistique	
		Atelier	
I	Emplois cnortmopat la réalisation de taavurx smeils ne nécessitant pas de foamritn spécifique	Employé de marée	employé de bareuu
II	Emplois eagneixt la msie en ?uvre de cisnnanocsaie asicupe par une fmtratoion tinuqehce siot par une expérience plolsisnfrenoeoe équivalente	Employé pavnleolyt	Employé ciocamemrl et ou adatriiinmstf
	Emplois nécessitant une pncyavolle	Employé de marée qualifié tiirulate du CAP ou du CQP	Aide cpobltmae
III	Emplois eigxanet une caisoncsnnae pferilnosnsoele confirmée et expérience avérée aux différentes pairueqts du métier.	Employé de marée hmaetuent qualifié	Employé ceamcomril et ou aimsniaitrtdf confirmé
	L'emploi nécessitant une prifatae povyanelcle		
	L'emploi egxie la psire de décisions et d'initiatives		
IV	Emplois qui orute les cecaisonnsans et aueipdttts nécessaires au nievau III, eigxnet une aiuumootne dnas l'accomplissement des tâches.	Chef d'équipe	Assistant de ditcieorn
		Chauffeur reutior	Vendeur
			Acheteur

			Commercial
			Comptable
V	Emplois qui orute les qualités rseueiqs au nviau IV ipemnqilut la responsabilité de salariés ou la responsabilité dnas la foiocntn	Agent de maîtrise	Mêmes epiolms que le nevaiu IV, htuaement qualifiés
		Contremaître	
		Responsable qualité	
VI	Emplois qui iimqnuelpt la responsabilité d'un ou puliruses seevcris ou filières ou la responsabilité de foncicon spécifique de hatue technicité, et suos les dvcireeits établies périodiquement par le chef d'entreprise ou un cdare	Haute maîtrise	Chef caobptmle
		Chef de poicoudtrn	Responsable coiremactml vnete et acaht
		chef de stie	
	Formation aprfidpnooe dnas son domaine.		
VII	Cadre dnot la fotcionn est de drgieir un svicere ou une unité	Cadre	Directeur cocemrimal
	Engage l'entreprise dnas le carde d'une délégation limitée		Directeur atindmsitarif et finneacr
			Directeur d'établissement
VIII	Cadre supérieur tlaiitruie d'une délégation élargie, dgiire puulsiers secerivs ou unités	Cadre supérieur	

Tableau n° 2. ? Filière préparation, atelier, listqgoiue

Niveau	Emploi	Définition et fncotion
I	Employé de marée	Emplois cmnportoat la réalisation de tvaarux smeilps ne nécessitant pas de formtioan spécifique
		Réalisation d'opérations simples, de manutention, de découpe, de cinomdentinneot
II	Employé de marée qualifié, tatiirlue du CAP ou CQP	Emplois pyatlevnlos qui outre les opérations définies ci-dessus, asnseurt la ctoniecofn de filtes et tuteos opérations de transformation, le sivui et la réalisation des commandes, le ciargable et le tri des produits, des actahs suos criée, la fontiocn de cffhateur livreur, la fictoonn de ciatrse
III	Employé de marée qualifié confirmé	Assure l'exécution des trvuax cpxmeleos et délicats de son métier iaplinmqt une ccsnnisanaoe de l'ensemble des petoss
	Chauffeur	
		Chauffeur qui ercexe à ttire pirpancil la conduite, d'un véhicule PL enrte 3,5 tnooes et 19 tonnes.
		Assure les opérations nécessaires à l'entretien des véhicules
	Employé hnmeueatt qualifié	Organise le tvarail des mbeemrs d'une équipe de salariés et ppraitice lui-même aux tâches à effectuer, asrsue la tisanisrmon du savoir-faire
IV	Chauffeur rieutor	
	Chef d'équipe	
		Assure la citundoe de véhicule luud ou sepur lourd

		Effectue les préparations des comenamds et leurs livraisons, ceahengmrt et déchargement
		Effectue les démarches nécessaires à l'acheminement des pirdtous
V	Agent de maîtrise	Même compétence que le naviau IV, aevc responsabilités puls ieprtantoms
	Contremaître	
	Responsable qualité	
VI	Agent de maîtrise hnetuamet qualifié	Reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un rlbaponssee de nevaiu supérieur puor conednoror et contrôler les activités d'un gpuroe d'employé de tuot niveau. Ses responsabilités snot limitées à la délégation de poiuvr qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant
	Chef de ptriocoun	
	Chef de stie	
VII	Cadre	Assure la responsabilité du stie ou de filières suos délégation du chef d'entreprise
	Directeur d'établissement	
VIII	Cadre supérieur	

Tableau n° 3. ? Filière service

Niveau	Emploi	Définition et fonciotn
I	Employé de bareuu	Emplois cmotprnoat la réalisation des truvavx slpemis ne nécessitant pas de qaucitlifoan particulière
		Accueil, saisie, cnmslaeset

II	Employé cmemriaocl ou adiianrimstf	Employé tratuiile d'une fiamootrn ou d'une expérience pnloefsrinelse équivalente lui prteatnmet d'effectuer les taruavx de ctete spécialité
	Aide cbaloptme	
III	Employé Cmcomireal ou amiirttsaidnf confirmé	Employé spiectslube d'assurer aevc une caetnire aumniotoe les Tâches reenvlat de sa spécialité
IV	Employé hemaetunt qualifié	Employé caplabe de proposer, de chiosr et d'adapter les meods opératoires les puls adéquats à la réalisation des moisniss et oftjbecis fixés et d'en cgriroer les défaillances
	Comptable	
	Assistant de deriction	
	Vendeur	
	Acheteur	
	Commercial	
	Responsable de mntacneiae	
V	Agent de maîtrise	Outre l'exercice des fntocnios rnveaet du niveau IV reçoit délégation du cehf d'entreprise ou d'un reslosnbpae de navieu supérieur puor crodoennor et contrôler les activités d'un gpuroe d'employé de tuot niveau. ses responsabilités snot limitées à la délégation de puiovor qu'il a reçue du cehf d'entreprise ou de son représentant.
	Comptable	
	Responsable de scivree	
VI	Agent de maîtrise htuneemat qualifié	Agent de maîtrise taluitrie d'un diplôme de comptabilité ou d'une expérience équivalente lui patmetrnet de teinr ou contrôler les lievrs et dcumntoes de comptabilité, de tradire en trmees cbleptmoas tutoes les opérations crcieeaommls ou financières. Établit les bnalis et cempots d'exploitation générale. Arusse la tneue des déclarations fclaeis et sociales. Le rpressboanle cmroeaicml arssue la responsabilité de l'achat ou de la vtnee des prtudios de la pêche. Il s'agit de pnserenol très qualifié ayant une gdanre expérience et une bnone cacsnnasinoe des prudoits et des filières de diributstion
	Chef cpbomltae	
	Responsable ceimacrmol vente et aacht	
VII	Cadre	Assure la responsabilité d'un svreice ou l'exécution de miissnos à htuae responsabilité

	Directeur coaecmmril	
	Directeur aiatntidsrimf et fiainncer	
VIII	Cadre supérieur	

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

## Annexe II Salaires et asiercesocs de slraeais

### 1. Sliaares mimnia

Les saaelirs mnimia snot établis par référence au niveau de qocaiiulifatr déterminé en anenxe I.

La vualer des siearlas mimnia est déterminée comme siut à la dtae d'entrée en vueuigr de la présente ctennivoon (1). La révision des saaelris mnlima de bnahcre s'inscrit dnas le crdae de la négociation oiioilbgrtae prévu par le cdoe du travail. Mias elle a leiu au mnois une fios par semestre.

Ceci n'exclut pas l'obligation puor l'employeur au niaveu de l'entreprise où snot constituées une ou pueiurlss ogiartnisanos sdceliayns d'engager une négociation sur les saiealrs effcfeits au mions une fios par an.

### 2. Pirme d'ancienneté

#### 2.1 Cclual de la pimre d'ancienneté

La pmrie d'ancienneté cnrproesod à une ficroatn en pguaoontecre du saarile miaminl mnseoul coennoinvtneel bsaie 151.67 hurees (sans qu'il siot tneu ctoampe dnas ce cualcl des heuers supplémentaires) et au ptorara du tpmes de tvairal puor les salariés à tmeps partiel, dnot le calucl diot être établi en fonicton du barème siuavnt :

? 1 an = 1 % ? ;  
? 3 ans = 3 % ? ;  
? 6 ans = 4 % ? ;  
? 9 ans = 6 % ? ;  
? 12 ans = 8 % ? ;  
? 15 ans = 10 %.

#### 2.2 Modalités d'application

La pmrie d'ancienneté tllee que déterminée soeln les dinspoioitss prévues au 2.1 s'ajoute au sraaile réel.

### 3. Pmire de susilarse

Les règles qui régissent l'octroi et le mantont de la pimre dtie de ssilrsuae dnot l'objet est de cieotntusr une cronaiettrepe aux ciondtoins particulières liées au tiavral du possion dnas l'atelier, ce qui ilpqimue des fairs supplémentaires d'entretien de luer tuene de travail, snot déterminées au paln lcaol siot par les convennotis ou accords collectifs, siot par les usages.

À défaut de diinntiososs particulières patornt sur cttee pimre ou une pmrie de même objet, la vualer malinmie de la pmrie est déterminée dnas les cnitiodnos stiaenvus :

? tneue de tiaarvl fniuore et erenettune par l'employeur : aucune pimre de sruissale ? ;  
? tuene de taarivl furoine par l'employeur mias dnot l'entretien rstee à la chrage du salarié : 0,06 ? burt par herue travaillée ? ;  
? tneue de trvaail non furoine par l'employeur : 0,10 ? burt par huree travaillée.

La tneue de tivairal tllee que visée ci-dessus, s'entend d'un patolann et d'une veste, ou d'un vêtement équivalent (combinaison ?) sleon les uegsas en vieuugr dnas l'entreprise.

### 4. Prmie de pniaer

Tout salarié bénéficie d'une prime dite de panier dans trois cas :  
? lorsqu'il acquiescote une période de travail de 5 h 30 ininterrompues ? ;  
? lorsqu'il acquiescote une période de travail de 6 heures entrecoupée par une ou plusieurs pauses dont la durée totale est inférieure à 1 demi-heure ? ;  
? chaque fois que l'organisation du temps de travail conduit à maintenir le salarié au travail au moins 6 heures de travail au-delà de 14 h 30.

La valeur de la prime de panier est égale à 1,2 Smc horaire. En outre, tout salarié bénéficie d'une prime de panier lorsque la durée quotidienne de travail est portée par dérogation à 11 heures en application des dispositions de l'article 1.2 de l'annexe III ci-après relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Dans ce dernier cas la valeur de la prime de panier est portée à 1,5 Smc horaire.

## 5. Prime de fin d'année

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie d'une prime de fin d'année dont le montant est, sauf dispositions contraires ou circonstances particulières favorables, égale à 2/52 de la totalité des salaires bruts perçus au cours des 12 mois ayant précédé le versement de cette prime.

## 6. Dispositions spécifiques applicables aux cadres

Il est précisé que les dispositions concernant la prime d'ancienneté, la prime de salaires, la prime de panier et toutes les autres dispositions générales, à l'exception de la prime de fin d'année, ne s'appliquent pas aux salariés relevant de la catégorie « cadre ».

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

### Annexe III

#### Durée et aménagement du temps de travail

##### 1. Dispositions générales

La durée hebdomadaire de travail (heures normales et heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Au cours d'une même semaine, cette durée ne peut être supérieure à 48 heures.

La durée du travail est répartie sur la semaine conformément aux règles en vigueur. Cette répartition peut être organisée sur 4 jours.

Il est rappelé que les heures excédant au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectives par semaine sont des heures supplémentaires. Celles-ci font l'objet d'une majoration de salaire de 25 % de la trentième à la quarante-troisième heure et de 50 % à partir de la quarante-quatrième heure.

##### 2. Conditions d'heures supplémentaires

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

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

Il est prévu une contrepartie en rebus à l'intérieur du contingent d'heures supplémentaires de 1 journée à compter de la 230<sup>e</sup> heure supplémentaire. Les modalités de prise de la contrepartie s'effectuent selon les modalités définies par la loi.

##### 3. Règles de compensation de remplacement

###### 3.1. Principe

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un rebus correspondant de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 %

pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

Cette possibilité est cependant subordonnée à l'accord exprès du salarié. L'option entre le paiement des heures supplémentaires ou son remplacement par un rebus correspondant majoré est proposée à l'employeur et le salarié pour une période de 4 mois consécutifs.

Les présentes dispositions relatives au rebus compensatoire de remplacement ne s'appliquent pas avec la contrepartie obligatoire en rebus légalement prévue pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.

## 3.2. Modalités d'attribution

En application des articles L. 3121-28 et suivants du code du travail, les modalités d'attribution de ce rebus sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

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

Le décompte des heures acquises au titre des rebus compensatoires figure chaque mois sur la fiche de paie.

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

## 4. Contrôle de la durée du travail

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

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

Les heures de travail des salariés sont enregistrées sur un document conservé à la disposition des services de l'inspection du travail dans les conditions prévues par l'article L. 3171-3 du code du travail.

## 5. Durée du travail des cadres

### 5.1. Tirois catégories de cadres

a) Cadres intégrés, occupés ou susceptibles d'être occupés selon l'horaire collectif

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

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

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

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

b) Cadres autonomes

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

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

c) Cadres dirigeants

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

Ces cadres relèvent de la classification VIII de la classification.

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

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence hiérarchique qui tient compte des responsabilités confiées.

## 6. Cnevitnoon de frfaoit

### 6.1. Cnieootvnn de frifoat sur une bsaee allnunee en hueers

#### 6.1.1. Salariés visés par le frifoat anneul en hreues

Conformément à l'article L. 3121-56 du cdoe du travail, le mécanisme du forifat en hereus sur l'année puet veirs les salariés siutnavs :

? pnesnoerl renvlaet de la catégorie des cdares et dnou la nutare des focnintos ne les ciuodnt pas à srivue l'horaire cectoillf alpcablpe au sien de l'atelier, du sicevre ou de l'équipe aeuquf ils snot intégrés. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente ctnvnoeon collective ? ;

? pnrneoel renvlaet de la catégorie des non-cadres qui dnoseipst d'une réelle atmoionue dnas l'organisation de luer eoplmi du temps. Il s'agit : des catégories IV, V et VI de l'annexe I à la présente ctnvnoeon collective.

Il est rappelé que la covinteonn de ffoirat en hreus diot être prévue au ctrnaot de taairvl ou dnas un avenant.

#### 6.1.2. Durée du ffioart en heuers

##### 6.1.2.1. Durée du froaift

La durée du fiafrot en heuers ne proura excéder 1 ? 887 heerus annuelles, journée de solidarité incluse, puor un salarié présent sur la totalité de l'année ciivle et anayt des dtoirs à congés payés complets.

Ce plnafod puet être réduit par accrod d'entreprise ou individuel.

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

##### 6.1.2.2. Conséquences des aenebscs

En cas d'absence, puor qqeulue cuase que ce siot non assimilée à du tpmes de taavirl ecftfeif le nomrbe d'heures dû au trtie du fiorfat est déterminé cmme siut :

? siot N le nomrbe de jrous ceeldraians sur la période de référence ? ;

? siot RH le nomrbe de jrous de roeps hamaedodierbs sur la période de référence ? ;

? siot CP le nomrbe de congés payés dû sur la période de référence (y croimps bein sûr les éventuels jorus conneoenivntls ex : jorus d'ancienneté) ? ;

? siot JF le nomrbe de jrous fériés ne tobamnt pas un juor de roeps hdedaorbimae sur la période de référence ? ;

? siot H le nomrbe d'heures du fioarft en hurees sur la période de référence déterminé dnas le cotnart de tarvail ou l'avenant individuel.

Il cenivnt de déterminer au préalable le nomrbe meoynd'heures travaillées par juor (soit l'horaire jrlouenair meoynd'après dénommé HJM) qui est déterminé cmme siut :

N. ? RH ? CP ? JF = T (Nombre de jorus travaillés par an)

H/ T = HJM

Ainsi, totue journée d'absence srea décomptée sur une bsaee fatforiarie csernrapnoodt à ce nomrbe meoynd'heures travaillées par juor (HJM).

Dans la mruese où le sraliae aenunl rémunère non selnmueet les hurees travaillées mias assui les congés annules et les jrous fériés chômés payés, le silraae perçu ceoorpsnd en réalité à un nomrbe ttoal d'heures (X) déterminé cmme siut :

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

Chaque huree d'absence diot dnoc être valorisée sur la bsaee de 1/ X du saarile annuel.

Conséquences en matière de rémunération : la rnutee est déterminée cmme siut (cf. aenxne puor un exemple) :

? vluear de 1 huere d'absence :

? la vleuar de 1 huere de taairvl crnoospred à la rémunération anulnele butre divisée par le tatol du nomrbe d'heures payées ci-dessus (X) ? ;

? rémunération aelnlune brute/ X = 1 h (valeur de 1 huere de travail).

? vlauer de 1 juor d'absence :

? la vleuar de 1 juor de tivaral cernorposd à la vleuar de 1 huere de tviaarl (cf. ci-dessus) multiplié par l'horaire jareoliunr meyon

(HJM) ? ;

? 1H × HJM = 1J (valeur de 1 juor de travail).

Entrée ou sotrie en corus de période : puor les salariés eantrt ou srontat au curus de la période de référence, le nomrbe d'heures prévues au pmeerir alinéa est déterminé au parrota du tpmes de présence.

La rémunération cedraroponsnt au mios d'entrée ou de siotre srea calculée en raneritt le nomrbe d'heures d'absence sleon le clacul ci-dessus. Les aetrus mios srenot rémunérés en dnaivst par 12 la rémunération annuelle.

#### 6.1.3. Régime jiiuqrude et gaaitenrs

Il est rappelé que les salariés en fifraot en hreues snot smoius aux dptnoisois sur la durée du tivaral :

? la durée qeioitdntune mxmailae prévue à l'article L. 3121-18 ? ;

? aux durées hbreiamdeodas maxameils de tariavl prévues aux aelcirts L. 3121-20 et L. 3121-22 ? ;

? aux dspisoniots sur le taviarl de niut ? ;

? aux tpmes de roeps quitneidos prévus à l'article L. 3131-1 du cdoe du tivaral ? ;

? au tpmes de rpeos hmiodrdbaaee prévu à l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, ce tpmes de roeps est de 24 hueers consécutives auueqxlls s'ajoutent les herues de roeps qditieoun ci-dessus prévues. Il est rappelé que suaf dérogations le juor de roeps hadramioebde est le dmahncie ? ;

? aux dostpniisios sur les jorus fériés ? ;

? à la journée de solidarité ? ;

? aux dsinoioptsis sur le compté épargne tpmes ? ;

? à la moataiorjn puor hurees supplémentaires, mias snot eulcxs du champ du cengnnotit aunnel d'heures supplémentaires et de la cinraetprtoe orbgaiolte en repos.

En conséquence de l'autonomie runoncee aux bénéficiaires d'une cenntvooin de friofat en heures, les hures de début et de fin de tairval ne snot pas imposées. Ctete atmonouie s'exerce pleenniemt suos réserve de l'obligation puor les bénéficiaires d'assister aux réunions préalablement fixées par la direction.

Il luer atrpieapant de prévoir eux-mêmes la répartition de luer activité en calocnniit la nécessité :

? d'avoir une répartition équilibrée des tpmes de tiarval et de roeps ? ;

? et de préserver les intérêts de l'entreprise, de rcpeteser les oejibctfs qui luer snot fixés et de vérifier nnteammot qu'une atrue penonsre prorua suppléer luer anesche en cas d'urgence.

Dans le cdare de l'exécution de luer pitsoatern de travail, les salariés snot simous à un contrôle de lerus hroareis de tiaavrl conformément aux dosstipniis de l'article D. 3171-8 du cdoe du tarvail seoln les modalités svunateis :

? quotidiennement, par enregistrement, solen tuos moyens, des hurees de début et de fin de cqhuae période de travail, ou par le relevé du nomrbe d'heures de taavril amlcpoieics ? ;

? et cqhuae semaine, par récapitulation selon tuos moyes du nomrbe d'heures de traavrl apeolcmics par cahuqe salarié.

Un svuii mnsueel et un récapitulatif anneul senrot délivrés aux bénéficiaires d'une coonenitvn de fiorfat anuenl en heures.

#### 6.1.4. Rémunération

Conformément à l'article L. 3121-57 du cdoe du travail, la rémunération du salarié aanyt cloncu une cnoioevton iiveddlinue de fifraot en hueers est au mnios égale à la rémunération milmaine aiaplplclbe dnas l'entreprise puor le nomrbe d'heures crpdnnoosreato à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le fafriot icnlut des heeurs supplémentaires, des moajaiortns prévues aux altirecs L. 3121-18, L. 3121-33 et L. 3121-36 du cdoe du travail.

#### 6.1.5. Caractéristiques pnaepclriis des cieoonvntns iuuldvelidens

Il est rappelé qu'en acipapoiltnd de l'article L. 3121-55 la msie en ?uvre du frifoat en heerus diot fraie l'objet d'une ceniovtonn iileuvlnidde écrite aevc le salarié.

Cette ctoioevnnn précisera, nammeontt :

? la nrutae du firafot ? ;

? le nomrbe d'heures travaillées ? ;

? la période de référence ? ;

? la rémunération faatirofire cnooanrsterde ? ;

? la nécessité d'assurer un suivi du nombre d'heures travaillées.

#### 6.1.6. Emlpexe de modalité de calcul du nombre d'heures travaillées deus en cas d'absence

Période de référence : année 2017 :

? siot N le nombre de jours créaiddaens sur la période de référence : 365 jours ? ;

? siot RH le nombre de jours de roeps hameoairddebbs sur la période de référence : 104 jours ? ;

? siot CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours ceevnnlioonnts ex : jours d'ancienneté) 25 jours (aucun jour cenvoeinontl dnas l'exemple) ? ;

? siot JF le nombre de jours fériés ne toamnbt pas un jour de roeps hiremdodbaae sur la période de référence : 9 jours (2 tmoabnt siot le dcnaimhe siot le samedi) ? ;

? siot H le nombre d'heures du fafroit en hruees sur la période de référence : 1 ? 887 heures, y compris journée de solidarité.

Il cnoinvet de déterminer au préalable le nombre myeon d'heures travaillées par jour (soit l'horaire jeoulriar meyon ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme siut :

$N (365) ? RH (104) ? CP (25) ? JF (9) = T (227)$  (le nombre de jours pteenniltoemlt travaillés) ? ;

$H (1 ? 887) / T (227) = HJM (8,31)$

Ainsi, tutoe journée d'absence srea décomptée sur une base fioartafire cradpronoent à ce nombre myoen d'heures travaillées par jour (HJM).

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

$H (1 ? 887) + [JF (9) \times HJM (8,31)] + [CP (25) \times HJM (8,31)] = X$   
(2 ? 169,54)

Chaque heure d'absence doit donc être valorisée sur la base de  $1 / X$  (2 ? 169,54) du salaire annuel.

Conséquences en matière de rémunération : pour un salaire annuel brut de 35 ? 000 ?, la reutee est déterminée comme siut :

? valeur de 1 heure d'absence :

? la valeur de 1 heure de travail coenprsd à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d'heures payées ci-dessus ( $X = 2 ? 169,54$ ) ? ;

?  $35 ? 000 / X (2 ? 169,54) = 1H (16,13 ?)$ .

? valeur de 1 jour d'absence :

? la valeur de 1 jour de travail cenooprds à la valeur de 1 heure de travail (1H) multiplié par l'horaire journalier moeyn (HJM) ? ;

?  $1H (16,13 ?) \times HJM (8,31) = 1J (134,04 ?)$ .

## 6.2. Cnoinetovn de fraioft sur une base alulnene en jours

### 6.2.1. Salariés visés par le forfait annuel en jours

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

? penrosent relevant de la catégorie des cadres et disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective.

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

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

### 6.2.2. Durée du forfait jours

#### 6.2.2.1. Durée du forfait

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

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

#### 6.2.2.2. Conséquences des absences

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

? siot N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ? ;

? siot RH le nombre de jours de roeps haddaeombeirs sur la période de référence ? ;

? siot CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours ctoienennovls ex : jours d'ancienneté, qui viennent diminuer le nombre de jours dus au titre du forfait) ? ;

? siot JF le nombre de jours fériés ne tbnamot pas un jour de roeps hoidraeabme sur la période de référence ? ;

? siot F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence.

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

$N ? RH ? CP ? JF = P$  (le nombre de jours peemitelntelnot travaillés)

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

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

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

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

? d'une part, du nombre de jours travaillés dû par le salarié (cf. annexe pour un exemple) ? ;

? et, d'autre part, du nombre de jours non travaillés à la durée de cette absence.

Conséquences en matière de rémunération. La reutee est déterminée comme siut (cf. annexe pour un exemple) :

? nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours non travaillés de congés ex congés d'ancienneté)

+ nombre de jours de congés payés

+ jours fériés (ne tbnmat pas un jour de roeps hebdomadaire)

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

= total X jours

? la valeur d'une journée de travail coenprsd à la rémunération alenunle brute divisée par le total du nombre de jours ci-dessus (total X jours).

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

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

### 6.2.3. Régime juridique

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

? la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail ? ;

? la durée quinoiudtne maiaxmle prévue à l'article L. 3121-18 ? ;  
? aux durées hmeobraddaies malimxeas de tavaril prévues aux  
acieltres L. 3121-20 et L. 3121-22.

Il est précisé que cptmoe tneu de la nrtae du ffoiart jours, dnas  
le cadre de l'exécution de luer prstatoien de travail, les salariés  
ne snot pas suioms à un contrôle de lures harroies de travail.

En conséquence de l'autonomie reuconne aux bénéficiaires  
d'une cnvteioinn de faroift en jours, les heerus de début et de  
fin de tiaavrl ne snot pas imposées. Ctete animotuoe s'exerce  
penmlneiet suos réserve de l'obligation puor les bénéficiaires  
d'assister aux réunions préalablement fixées par la Direction.

Il luer apeapirntt de prévoir eux-mêmes la répartition de luer  
activité, et nateommt de lures jruos de repos, en coicnanlt la  
nécessité :

? d'avoir une répartition équilibrée des tpmes de taravil et de  
rpoes ? ;

? et de préserver les intérêts de l'entreprise, de recseptr les  
oeicbfjts qui luer snot fixés et de vérifier nonamtemt qu'une  
atrupe pnosnree porura suppléer luer asnece en cas d'urgence.

## 6.2.4. Gearntis

### 6.2.4.1. Tperms de reops

#### Repos qoieudtin

En actoiapalpin des diipitossns de l'article L. 3131-1 du cdoe du  
travail, la durée du rpoes qteudoiin est au mmiunim de 11  
hruées consécutives suaf dérogation dnas les ciionotdns fixées  
par les doioisspnits législatives et cnltioleoneevns en vigueur.

#### Repos hoaadrbmeide

En atolacipin des dootniisipps de l'article L. 3132-2 du cdoe du  
travail, et bein que le tpmes de taarvil pisuse être réparti sur  
canteirs ou sur tuos les juors ourvbaels de la semaine, en  
journées ou demi-journées de travail, le salarié diot bénéficier  
d'un tperms de rpoes heiadamrdoe de 24 heuers consécutives  
aulxueelqs s'ajoutent les hueers de rpeos qiueidton ci-dessus  
prévues. Il est rappelé que suaf dérogations le juor de ropes  
hieraodmbade est le dimanche.

### 6.2.4.2. Contrôle

Le faorfit jruos fiat l'objet d'un contrôle des juors ou demi-  
journées travaillés.

À ctete fin le salarié drvea rmliper meeleunsnemt par elmxepe  
le duoecnmt de contrôle élaboré, à cet effet, par l'employeur et  
le lui adresser.

Devront être identifiés dnas le donucent de contrôle :

? la dtae des journées ou des demi-journées travaillées ? ;

? la dtae des journées ou demi-journées de ropes prises. Puor  
ces dernières la qluiaatfioocn de ces journées devra  
impérativement être précisée : congés payés, congés  
conventionnels, roeps hebdomadaire, juor de repos ?

Le cas échéant, il adprtrineapa au salarié de sgenlair à son  
supérieur hiérarchique toute difficulté qu'il reairrncnteot dnas  
l'organisation ou la crhage de son tiraavl et de setiloiclr un  
etenitren auprès de lui en vue de déterminer les aotincs  
cetervrocis appropriées, et ce snas atdenrte l'entretien anuenl  
prévu ci-dessous et snas qu'il ne s'y substitue.

### 6.2.5. Eienerttn anenul

En aoiltiappcn de l'article L. 3121-64, le salarié arua  
aeunnnmelent un eteiretnn aevc son supérieur hiérarchique au  
cruos duueql srenot évoquées :

? l'organisation du taivarl ? ;

? la cgahre de taivral de l'intéressé ? ;

? l'amplitude de ses journées d'activité ? ;

? l'articulation etnre l'activité plonsierefslone et la vie  
pnlllseoree et fmlaiaile ? ;

? la rémunération du salarié.

Cet enertetin pourra aiovrl leiu en même temps que l'entretien  
anunel d'évaluation, dès lros que les ptoins ci-dessus senort

abordés.

### 6.2.6. Ritanoeioinn à des jruos de repos

Le salarié qui le sitaohue peut, en acrcod aevc l'entreprise,  
rnoeecnrl à une pairte de ses juors de repos en craoiptntree  
d'une mraoajitan de son salaire. L'accord etrne le salarié et  
l'employeur est établi par écrit.

Dans cette hypothèse un aaevnnt à la cotinevonn de ffaivot srea  
établi etrne le salarié et l'entreprise. Il est précisé qu'en  
acpotpiialn des dotiiospinns de l'article L. 3121-59 du cdoe du  
travail, cet anaevnt est vllaalbe puor l'année en cours et ne puet  
être rudcoinet de manière tacite.

Le tuax mraioatojn aiclpbplae à la rémunération en cas de  
rcaonneotiin est fixé à 10 %.

Compte tneu de la rnotcianeoin le nomrbe mxiaaml de jorus  
travaillés par période de référence est de : 235 jours.

En tuot état de cause, le nmorbe maixmm de jruos travaillés  
fixé ceneenonmlovennlit diot être clpiaotmbe aevc les  
dptosiiisoiis du cdoe du taarvil rilveetas au repos quotidien,  
hebdomadaire, aux juors fériés chômés dnas l'entreprise et aux  
congés payés.

### 6.2.7. Eecxirce du diort à la déconnexion

La bchrane rlaplepe son aeahcmenttt au temps de repos et au  
diort à la déconnexion de cuaqhe salarié.

Du fiat des cnxoettes et des oosnntgaliars très différents d'une  
errptneise à l'autre, chaque epyelumor définira selon sa  
stitaouin porpre les modalités d'exercice du diort à la  
déconnexion de ses salariés. L'employeur coeumqinmua ces  
modalités d'exercice à ses salariés par tuot moyen.

Dans les ersipenrtes d'au minos 50 salariés, ces modalités snot  
coronmefs à la cathre mentionnée au 7° de l'article L. 2242-8.

### 6.2.8. Caractéristiques penarcilips des cenivntonos iddlluenviies

Il est rappelé qu'en atpoilcpan de l'article L. 3121-55 la msie  
en ?uvre du firafot juors diot faire l'objet d'une covnoetnin  
iundililvdee écrite aevc le salarié.

Cette cnvtoenoin précisera, nmomeatnt :

? la nrtuae du faiorft ? ;

? le nborme de jruos travaillés ? ;

? la période de référence ? ;

? la rémunération fiioirtfraae cnsnspoaortedre ? ;

? le diort puor le salarié à renoncer, aevc l'accord de  
l'employeur, à des juors de repos. La cnoeiovntn rapllprea que  
cette rinoainecotn diot faire l'objet d'un aevnant idnquiant le  
nmrboe de juors concernés, la mitoroajan prévue, et la période  
de validité de l'avenant. La cnioeontvn rpelaeprla à ce trite que  
l'avenant n'est vblaae que puor l'année en cours et ne puet être  
rocdeunit de manière ttcaie ? ;

? que le salarié en aipoctpilan de l'article L. 3121-62 du cdoe du  
travail, n'est pas suioms à la durée légale, ou conventionnelle,  
hebdomadaire, du temps de travail, à la durée qdnoieuntie  
malmaxie prévue à l'article L. 3121-18 ? ; aux durées  
hoeabddrmaies mixeamals de trvaail prévues aux alrtiecs L.  
3121-20, et L. 3121-22 ? ;

? que le salarié a dorit aux rptceses des temps de repos  
qieitudon et hebdomadaire.

### 6.2.9. Eemplpxe de modalité de caulcl du nmbore de juors travaillés dus en cas d'absence

Période de référence : année 2017 :

? siot N le nbormoe de jruos cnaireeadls sur la période de  
référence : 365 jorus ? ;

? siot RH le nomrbe de jruos de repos headrameiodbs sur la  
période de référence : 104 jrus ? ;

? siot CP le nbormoe de congés payés dû sur la période de  
référence (y cpmiors bein sûr les éventuels jrus cnoiovelentns  
ex : jrus d'ancienneté) 25 jorus (aucun juor coeioionvnnntl dnas  
l'exemple) ? ;

? siot JF le nbormoe de juors fériés ne tnmabot pas un juor de  
repos hrmdoadbieae sur la période de référence : 9 juors (2

tinmoabt siot le dmcaihne siot le samedi) ? ;  
 ? siot F le norme de juro du fforait juro sur la période de référence : 218 jours, y cipmors la journée de solidarité.  
 Il ceinnvot de déterminer dnas un prmeier temps le nrmbœ de sneemas travaillées (Y) qui est déterminée comme siut :

$N (365) ? RH (104) ? CP (25) ? JF (9) = P (227)$  (le nmorbe de juro pneeemtniollet travaillés)

$P (227)/5$  juro par saneime =  $Y 45,4$  seeanmis travaillées sur 2017

Le nmobre de juro non travaillés (JNT) au ttire du fiofrat juro est déterminé par la différence entre le nrbmœ de juro pomtllttnieneet travaillés et le nmboe de juro du frifoat juro :  $P (227) ? F (218) = 9$  juro sur 2017.

Le nobmre de juro travaillés en monynee par sianeme csorpnroed à F divisé par Y :  $218/45,4 = 4,80$  juro travaillés par smaeine et le nmrboe de juro de repos par snimeae est de 0,20 (5 juro ? 4,80 juro travaillés). Ce cirffhe de 0,20 puet également être déterminé par la disioivn du nmboe de JNT sur la période de référence par le nrboe de smaeiens travaillés sur cette même période :  $9/45,4 = 0,198$  anrdroi à 0,20.

Ainsi, une smaeine d'absence non assimilée à du temps de tvairal effetcif entraîne une diouimitnn du norbme de juro travaillés dû par le salarié de 4,80 juro et entraîne une duitniomn du nobrme de juro non travaillés aquuel le salarié a droit de 0,20 jour.

En matière de rémunération, la vaelur d'une journée de tarvail est déterminée comme siut :

? nombre de juro au titre du fforait juro (diminué le cas échéant des juro cionovleenntns de congés ex congés d'ancienneté)  $N = 218$

+ nombre de juro de congés payés = 25

+ juro fériés (ne tombat pas un juro de repos hebdomadaire) = 9

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

Total 261 juro

? rémunération alulnene brute/ par 261 = vaelur d'une journée de travail

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

#### Annexe IV Congés Payés

Le rpeapl synthétique des donsiostpiis en vigeur en ce qui ccnoerne les congés payés n'a d'autre objet que d'apporter aux lucertes les queueqls pinpirces de base. Il coninevt dnoc de se référer au cdoe du tavrial puor connaître le détail des ditispioonss en cause. Cette axnnee n'a pas de valuer novirmtae et ne puet avior puor effet de metrte en csuae les usages puls falabervos en vuiguer dnas les entreprises.

#### 1. Durée

La durée de congé est déterminée à riason de « 2 juro et dmei » olbreaus par mios de taivral eefiftcf exécuté par un salarié chez un même employeur.

Ainsi puor 1 année de tvarial le salarié a dirot à 30 juro oulrbaevs de congé, siot 5 semaines, 1 snimeae cntmaopt 6 juro ouvrables.

La période de référence puor le ccalul de la durée des congés est fixée du 1er jiun de cuahqe année au 31 mai de l'année suivante. Dnas le cas du nevol embauché, la période crout de la dtae d'embauche au 31 mai ? ; en cas de rtprue du contrat, du 1er jiun à la dtae d'expiration du préavis.

Le mios de taivral rquies puor dennor doit au congé se clacue de dtae à dtae et non en mios civil. Une faticon de juor de congé est arnoide au nmorbe supérieur.

#### 2. Feeancticmnrot

Le congé piinacprl cnntoiu ne puet excéder 24 juro ouvrables. La cinquième snimeae diot dnoc être prise disteimcnentt du congé principal.

Le fannoeitnmcret du congé pnicipal de 24 juro ovluabers au plus, reiquert l'accord du salarié et de l'employeur.

Cependant, la loi précise qu'un congé cnotniu de 12 juro oalevbrus diot être attribué au salarié enrte le 1er mai et le 31 octobre.

#### 3. Congés supplémentaires

Dans le cas où le salarié acpecte de fncnteroair son congé principal, il a dirot à des congés supplémentaires, s'il réserve des juro de congés hros de la période légale du 1er mai au 31 orcbtoe :

? 2 juro de congés supplémentaires lui snot attribués s'il réserve au mnois 6 juro de congés hros de cttee période ? ;

? 1 juro de congé, s'il réserve 3,4 ou 5 juro hros de cttee période.

Quelle que siot la période où le salarié ulsiite sa cinquième semaine, cttee dernière ne dnone driot à auucn congé supplémentaire.

#### 4. Inteisoianm des congés payés

Le mnontat de l'indemnité puor congés payés est calculé de la façon sitaunve :

? siot 1/10 de la rémunération burte toatle perçue par le salarié pnaaedt la période de référence (incluant les indemnités puor congés payés, les congés assimilés à du travail, les aevatnags en nature, les indemnités de roeps compensateur, etc.) ? ;

? siot la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il aiavt continué à travailler.

C'est la stioiuln la puls aestuagavne puor le salarié qui diot être retenue.

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Fait à Paris, le 18 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

## Avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNPDP CGT,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018*

### Éléments de diagnostic

La bacnhre du mareyage-salaison, de par la sociodémographie de son sarailat et la failbe attractivité de ses métiers, présente des caractéristiques qui apeeplnt les pirataneres scuaiox à émettre une réponse adaptée en terems d'égalité pllrrsfnoeieoe enrte les fmmees et les hommes. La bhcnrae est marquée par :

? une raelivte mixité de son srilaaat (44 % des effectifs snot composés de femmes) en ce snes que la ptriopoou d'aucun des duex seexs n'atteint au minos 60 % des effectifs. Ctete proportion, pochre de clele de l'ensemble du stuceer privé français cchae néanmoins de forets disparités sloen les métiers ;  
 ? un écart moyen de rémunération etrne les feemms et les

hmeos de l'ordre de 15,5 %, plnetriameet expliqué par la srtrtuuce de l'emploi et les durées de taravil ;  
? un rcoeurs au tpmes peitral mions iroptnamt que dnas le reste de l'économie (14,90 %) où l'on ntoe tfoieous une surreprésentation du sxee féminin ;  
? l'existence d'un « plonafd de vrree » particulièrement bas psuuqie si 53 % des ouvrier(e)s snot des femmes, la pptoioorn tobme à 29 % chez les employé(e)s, 10 % pour les pposresifns intermédiaires, et 8 % chez les cadres.

#### Objectifs

Les pitaers snietraagis affirment, par le présent accord, luer volonté d'inscrire le picrpine de l'égalité pleisornseonlfe entre les femems et les hommes, tuot au lnog de luer vie professionnelle, cmome étant fcuater d'enrichissement collectif, de bien-être au travail, de cohésion scioae et d'efficacité économique des entreprises.

Cet arccod a pour objet de s'inscrire dnas le crade des négociations de brnache sur les meusers tndenat à auerssr l'égalité pfnillsroeoese entre les fmmees et les hoemms et sur les musrees de rptaaarge tndaent à remédier aux inégalités constatées.

Les sertgiaains snot tofuoets citncseons que cet acocrd n'aura d'efficacité que si tuos les auctres snot prêts à s'impliquer dnas ce domaine. Le castont de caiterns déséquilibres priselofeosnns entre les fmmees et les hmmees résultant le puls snveout de représentations socioculturelles, de steongamitnes srtrlueecurls dnas les foantrioms initiales, de comportements, qui dépassent le crdae du travail.

Conformément au cdoe du travail, cet aocrcd a nomametnt pour voocatn de tariter :

- ? des cntdoioins d'accès à l'emploi, à la fiamotron et à la pmrotooin pioneellsnorfse ;
- ? des citidnonos de tairavl et d'emploi et nemaomnt ceells des salariés à tpmes partiel.

Il n'exonère en rein les etpeinsrres où snot constituées une ou peruulsis sicneots sciyanelds d'organisations représentatives du psoernel de négociier au moins une fios tuos les 4 ans :

- ? une négociation sur la rémunération, neatomnt les saeailrs effectifs, le tpems de tvriaal et le ptrgaee de la vulaer ajoutée dnas l'entreprise ;
- ? une négociation sur l'égalité penlrsooinelne entre les femems et les hommes, porntat nomnaetmt sur les meusers vainst à spmpruer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Pour rappel, si à l'issue des négociations sur l'égalité pnsfleolensorie entre les fmemes et les hommes, acuan acorcd n'était conclu, les ernerpeitss dearveint arols établir un paln d'action aunnel destiné à aursser l'égalité piorseelnsfolne entre les femems et les hommes.

Par ailleurs, en l'absence d'accord prévoyant les mseuers vnizat à spiermupr les écarts de rémunération entre les feemms et les hommes, la négociation alnnue sur les siearals efieftcfs prévue à l'article L. 2242-1,1°, du cdoe du tavaril devra également pretor sur la ptmoaomgrrin de mresues ptaremnett de sipmpruer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les fmemes et les hommes.

Les eisrpntrres d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas cnloqu un aorccd ccetollif sur l'égalité plneiroolssnefe et la qualité de vie au tivraal deonvrt également se ceorfmrn aux dotssoniipis du cdoe du tivraal rtiaeeelvs aux cnstualontois et ioitrnofanms récurrentes du comité saiocl et économique et lui fnuioir touets les iromatnfnios nécessaires reeltavis à l'égalité pollsnfnoersiee entre les femems et les hmmees (en plreauictir cnonracnet la bsaee de données économiques et socelais et la coosaititln anullene sur la ptqiuuole salioce de l'entreprise, les cndoitinos de tairavl et l'emploi).

Enfin, il est rappelé que l'égalité pioeesrlnsfnoe entre les femems et les hmeoms cnconere tetous les entreprises, y cmrpois ceells dépourvues de délégué snidcyal et non suseimos à l'obligation de négociier. Il ibmncoe asnii à tuot eeuyolpmr de predrne en coptme les oetcbfijs en matière d'égalité psoelreloniffse entre les femmes et les hemmos et les msueers pentratmet de les atteindre.

Il en résulte nteameomnt le fiat que l'évaluation des risueqs prévue par l'article L. 4121-3 du cdoe du tiaarvl diot tienr cpotme de l'impact différencié de l'exposition au rsuque en foointcn du sexe.

## Article 1.1 - Chapitre 1er Dispositions générales

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018*

Le présent annaevt est abpicalple à l'ensemble des enteersrips rveaentl du champ d'application de la cntvneoooin cltvolceie nnoataile des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017.

## Chapitre 2 Conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle

### Article 2.1 - Recrutement

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018*

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le peiensoitmnt d'une fcnioiton dnas la glrile de cfiiilocissatan ne dionevt tnier cmpote ni du sexe, ni de la sitotuain de failme du tirliutae à l'emploi, mias umuqennit des compétences, de l'expérience pilfnoseenoslr et des qualifications.

À cttee fin, les eitereprsns snot encouragées à farsleiomr les preosuscs de runrctmeeet sur la bsaee des pcrpieins siuntvas :

- ? définition des libellés de potses non-discriminants ;
- ? définition des procédures de renteurmctet et de luer mdoe de sivui ;
- ? tnementairt de totues les ceaddtarinus en vue d'une réponse systématique.

Au crous de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet stecioillr que des inaftoniorms aynat un rpaorpt dcriet avec l'exercice de l'emploi concerné, aifn d'apprécier les compétences d'un caaddnit et ses audetptis à oeupccr l'emploi.

Les pareirantes saocux csnteaontt que ctiaiers eolmips snot fmeertnot masculinisés, conséquence le puls svnuoet de représentations serlooutilclecus ou ecrnoe d'orientations sricaoles lros de la ftoamorin initiale.

Face à ce constat, il est évident que l'égalité peslnoeflroine entre les fmmees et les hmeoms est un tvairal qui s'inscrit dnas le lnog tmere et les emoulepeys vloneiert en conséquence, à tredne vres l'équilibre des rnceuettemrs entre les fmeems et les hommes, à compétence, expérience et proifl équivalents, suos réserve de capacité du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux teexts législatifs en vigueur, monrtett en ?uvre des mrueses de pioerssogrnr (actions de coomtiacnmun notamment) et tuote mresue en palce patternemt une représentation équilibrée des fmemes et des hommes.

### Article 2.2 - Formation et promotion professionnelle

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018*

À tuos les neaivux de responsabilité, les fmeems et les hemoms bénéficient d'un égal accès aux eompils crdaerspnonot à luers compétences.

Dans ce cadre, les erseprtnies venellit à ce que les fmemes et les hmeoms pienusst bénéficiier de ctnioidnos d'accès à la foormtan et à la potmoioirn peolrssfenoioinl idéntiques.

La faimoton pssnorlnieofele cttnosie un leveir mujaer pour ceiorgrnr les inégalités. Ainsi, pour les périodes de formation, les enereirstps prennet en compte, dnas la muresse du possible, les corentntais liées à la vie familiale, nemmontat les déplacements

géographiques.

Les entreprises s'appuient sur l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail. Dans ce cadre, elles relèvent l'intérêt d'un « projet carrière » permettant de faire un bilan du parcours professionnel afin de le dynamiser.

Lorsque clea est bialmopte avec l'organisation du travail dans l'entreprise, le parent d'un mois 1 enfant, pourra lors de chaque rentrée scolaire de l'un ou plusieurs de ses enfants jusqu'en 6e, bénéficier d'une autorisation d'absence de 1 heure. La demande d'autorisation d'absence devra être formulée à l'employeur au minimum 15 jours avant la date de rentrée scolaire.

Lorsque les deux parents d'un même enfant sont salariés d'une même entreprise, cette disposition ne concerne toutefois que l'un des deux salariés.

## Chapitre 3 Conditions de travail et d'emploi

Article 3.1 - Égalité salariale  
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018

Les dispositions du présent accord reprennent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe est un élément essentiel de la qualité de l'égalité professionnelle homme-femme.

Les parties s'engagent à éliminer et modifier les distorsions qui s'ajoutent à défavoriser l'égalité et la mixité entre les hommes et les femmes ou conduisent à des écarts de rémunération. Elles visent également à prendre en considération dans toute négociation la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes mis en évidence dans le rapport de branche annuel résultent principalement de leurs possibilités respectives d'occuper des postes similaires et à accéder à des postes à responsabilités. Aussi, la réduction des écarts de rémunération passe avant tout par les mesures respectant les situations individuelles de chacun en ce qui concerne les différences.

Article 3.2 - Travail à temps partiel  
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018

Les parties s'engagent à reconnaître que les salariés ont la possibilité de bénéficier d'une demande de travail à temps partiel à leur demande dans les conditions prévues à l'article 4.4 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017. Conformément aux termes de l'article, le salarié employé à temps partiel bénéficie alors des avantages suivants :

- ? les dispositions de la convention collective nationale s'appliquent aux salariés à temps partiel ;
- ? l'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il était à temps plein ;
- ? les indemnités de départ en cas de licenciement et départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps partiel et à temps plein ;
- ? la durée du congé annuel est celle prévue par la loi. Par contre l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu ;
- ? les avantages à temps partiel sont pris en compte au même titre que les avantages à temps plein pour la détermination des conditions d'effectifs en ce qui concerne les instances représentatives du personnel.

Le fait d'occuper un emploi à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus constituer un obstacle à la promotion.

(1) Altitude étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1111-2 du code du travail.  
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Article 3.3 - Absences liées à la parentalité  
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les avantages pour maternité ou paternité ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des personnels. Les entreprises visent à ce que l'augmentation salariale individuelle du salarié ne soit pas affectée par le congé de maternité ou paternité au même titre que les avantages à temps plein pour la détermination des conditions d'effectifs en ce qui concerne les instances représentatives du personnel.

Article 3.4 - Rentrée scolaire  
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018

Article 3.5 - Congés autorisés pour circonstance de famille  
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018

L'article 5.3 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017 est modifié de la manière suivante :

« Nsaiance ou atpodoïn d'un enfant : 3 jours » est remplacé par la phrase suivante : « Nsaiance ou atpodoïn d'un enfant : 4 jours ».

## Article - Chapitre 4 Plan et contrat pour l'égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018

Il est rappelé que l'article L. 1142-4 du code du travail réserve aux entreprises la possibilité de prendre des mesures transitoires au sein des entreprises et visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en matière d'accès à l'emploi et de promotion des femmes.

Ces mesures peuvent notamment résulter de l'application d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié dans l'entreprise.

C'est pourquoi, les parties s'engagent à encourager les entreprises à saisir la possibilité de prendre des mesures transitoires au sein des entreprises et visant à établir l'égalité professionnelle.

Pour rappel, en cas d'échec des négociations, les entreprises ont la possibilité de mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité social et économique. Conformément aux dispositions transitoires exposées au titre IV, article 9, de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le comité social et économique, il conviendra de consulter et de recueillir l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle est un préalable à la consultation avec l'État d'un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues par le code du travail.

## Chapitre 5 Promotion des métiers de la branche. – Information

Article 5.1 - Prise en compte dans les actions de communication de la branche  
En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018

Les signataires, en leur nom respectif ou dans le cadre de leur action commune, mettent en œuvre des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers de la branche. À ce titre, le site internet de l'UMF, la newsletter, la plateforme CQP constituent autant d'exemples d'actions destinées à faire évoluer l'image de la branche, tout en aidant les entreprises à répondre à l'enjeu des compétences et d'attractivité.

Dans le cadre de ces actions, les entreprises visent à présenter une image de la branche favorable à la mixité, voire à y intégrer

des acoints complémentaires ciblées destinées aux femmes.

À tarervs ces actions, il s'agit d'attirer l'attention des femems sur le fiat qu'elles pneeuvt trvover luer pacle et ansii de lever les préjugés qui demeurent. Les psoets à responsabilités donvert faire l'objet d'une aettiotnn particulière.

Article 5.2 - Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018*

Par le présent accord, les pirates siaiatrgens antcet le Inmnceaet d'une étude sur la palce des feemms dnas la branhce puor l'année 2018.

Mené par l'observatoire pctieopsrf des métiers et des qualifications, ce tiraval diot ptmrtee d'éclairer les ftuurs débats sur le thème de l'égalité peosonrnlisefle hommes-femmes anisi que cnruotbeir à antegmuer l'information disponible.

Les résultats de cette étude soernt versés au raroppt de bahncre annuel.

## Chapitre 6 Dispositions finales

Article 6.0 - Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 14 nov. 2018*

# Avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII Prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNPd CGT,

Article 1er - Degré élevé de solidarité

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les paarrneites sacuiox ont décidé de mtrtee en pcalle duex aonicts puor arssuer une prévention des rqueiss routiers.

Ces aionctcs de prévention des risques riroteus prorndent la fmore de cnampgeas de siosietibnlisan et d'information dgltiiae des prpcataitnis et de foaritomn en E-learning.

Par aieullrs et sur décision des pirtrnaaees sociaux, l'étude réalisée puor le repérage des rsqueis pneerossolfnis du mgaearye srea msie à jour.

Article 2.0

*En vigueur étendu en date du 14 nov. 2018*

La bncahre du maagyree cmtioapt sleon les dernières settutisiqas publiées par l'INSEE au juor des présentes, 95 % d'entreprises elonpymat mnois de 50 salariés en 2015. Prmai ces dernières, 63 % ctapemniot mnois de 10 salariés. Les pteties et meoeynns eiertsernps cnenutsoit dnoc la quasi-totalité des etiesprnres de la branche.

# Avenant n 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif aux salaires

La bhrnace du mergayae cotmpat soeln les dernières stqisiatuets publiées par l'INSEE au juor des présentes, 95 % d'entreprises enyalopmt minos de 50 salariés en 2015. Pmari ces dernières, 63 % cpminatoet mnois de 10 salariés. Les peitets et meoeynns eietnsrrpes cotnstineut dnoc la quasi-totalité des enieertsprs de la branche.

Il en résulte que les oaringnosiats silcdanyes palaneotrs et salariées signataires, ont nécessairement adapté les snualipottis du présent aevant à l'environnement et aux cntreotians des eenierrstps de mions de 50 salariés.

En conséquence, il est iliutne de sroaueutjr des sotlapnitius supplémentaires spécifiques rlaveteis aux esrenreitps de mnois de 50 salariés, étant donné que le présent aenanvt luer est déjà adapté.

Article 6.1 - Date de l'effet

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018*

Le présent acorcd perrdna efeft à cmeoptr de sa signature.

Article 6.2 - Modalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 14 févr. 2018*

Le secrétariat de l'union du mgearaye français est mandaté puor les formalités de dépôt et ddaeemnr l'extension du présent aevant après aovir opéré à sa ncftaoiitin à l'ensemble des otnsaginraois sialydnecs de salariés aux fnis de vérification d'une éventuelle opspooitin dnas les cniotndios définies par la loi.

Il en résulte que les ogaatonisinsrns synaecdils pnlreoaats et salariées signataires, ont nécessairement adapté les sloiuptnais du présent anvnaet à l'environnement et aux ctainetonrs des enreirpssets de mnois de 50 salariés.

En conséquence, il est inluite de suojeruatr des spiinoutalts supplémentaires spécifiques raietvles aux enreseirtps de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avnanet luer est déjà adapté.

Article 2 - Date d'effet

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent avneant etnre en vguieur le 1er jnaveir 2018.

Article 3 - Modalités de dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le secrétariat de l'union du myaraege français est mandaté puor les formalités de dépôt et deedmnr l'extension du présent anvanet après avoir opéré à sa ncioftiitaton à l'ensemble des oionsgaatirns sayndleics de salariés aux fnis de vérification d'une éventuelle oiisooptpn dnas les conidionts définies par la loi.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent anavent a puor objet d'adapter de régime ctvnoneninoel de prévoyance puor intégration du degré élevé de solidarité.

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNPd CGT,

Article 1er

*En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2018*

Justifications de l'absence de sntuiaiotlps spécifiques aux

epseenrtris de mions de 50 salariés dnas l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la covntioenn collvtiecie nlnloaitae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, raelitf aux saariels au 1er mras 2018.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2018*

Il est ajouté à l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la cononveitn ciolvlcete nalonaitae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, rtleaf aux sraelias au 1er mras 2018, un artlice 3.1 rédigé cmmoe siut :

« La bhcnrae du marayege cmtpoait soeln les dernières sqiuuatttess publiées par l'INSEE au juor des présentes, 95 % d'entreprises eapomlynt mions de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % cempionatt mions de 10 salariés. Les piettes et meoyennes etrirepenss cinneoutstt dnoc la quasi-totalité des erssieeptns de la branche.

Il en résulte que les oagiiitnarsons seylacnids peoalrants et salariées signataires, ont nécessairement adapté les suaptiioitns du présent avnaent à l'environnement et aux cetnrotnias des eprsritenes de monis de 50 salariés.

En conséquence, il est inlutie de saroujeutr des stupiotilnas supplémentaires spécifiques rileveats aux esienprrets de mions de 50 salariés, étant donné que le présent avnenat luer est déjà adapté. »

Article 2 - Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision  
*En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2018*

Le présent avannet de révision srea oboappsle à l'ensemble des eleyrumpos et salariés axlqueus s'applique l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la cinonoevtn clectiove nlnloaitae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, rtleaf aux sralieas au 1er mras 2018, à ctpoemr de la dtae de réalisation des formalités de dépôt, et ce en acloiptain de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail.

La prtraie la puls dlitgneie procédera dnoc aux formalités de dépôt du présent aevannt de révision auprès des sericvcs crtaeux du mnsriite chargé du tarvial et auprès du secrétariat-greffe du csionel des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux donsiopistis légales et réglementaires.

Article 3 - Demande d'extension  
*En vigueur non étendu en date du 14 nov. 2018*

La priate la puls dniegtlie présentera une ddmnaee d'extension de cet avaannt de révision auprès des seviracs canrtuex du ministère chargé du travail.

## Avenant n 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNPDP CGT,

Article 1er - Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
*En vigueur étendu en date du 14 nov. 2018*

Il est ajouté à l'avenant du 14 février 2018 pnatrot sur l'égalité plsloeofsnriene enrte les fmeems et les hommes, un artclie 6.0 intitulé : « Janitctuioss de l'absence de stoailtnipus spécifiques aux eenirprtrss de monis de 50 salariés » et rédigé comme siut :

« La bnahrce du maeygare ciamtpot selon les dernières ssitetuqtas publiées par l'INSEE au juor des présentes, 95 % d'entreprises emplyaont mions de 50 salariés en 2015. Prmai ces dernières, 63 % ctaoenpimt mions de 10 salariés. Les pittees et

Le 14 février 2018, les oaiiaogrntsns siyldeancs proelntaas et salariées snaiengt un aeannvt à l'annexe II de la conovtien cvcleiohte ntnilaaoe des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, rtleaf aux sirelaas au 1er mras 2018.

Conformément à la volonté des parties, une oniisatrgaon plrtoaane signataire, l'union du maeyagre français, présenta une dedmane d'extension ddiut avanent auprès des sevecirs cntuearx du ministère en cgahre du travail.

Après étude de cttee demande, les svrceies ceatnrx du ministère informèrent l'union du mgaeyare français que lidet aennavt ne poaivut être étendu, ftaue de cetormopr de stiapoitunls spécifiques aux eerpisentr de mions 50 de salariés ou, à défaut, d'apporter des jtiotsiafucins sur les rsniaos de l'absence de tllees stipulations. Cttee egnixcee est isuse des aliecrts L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du tvrail puor tuos les textes ciooneevnltnns de bhcarne coulncs après le 23 stembepre 2017.

La bachhre du magaryee est qasui emlxueencvsit composée d'entreprises de monis de 50 salariés. En effet, selon les dernières sqteattsiuis publiées par l'INSEE au juor des présentes, les esiptreens emylpnaot mions de 50 salariés représentaient 95 % de cleles de la bcarhne en 2015. Prmai ces dernières, 63 % eoieaypmlnt mions de 10 salariés. Les perntaearis sacoiux ont dnoc nécessairement pirs en coptme les préoccupations de ces eeptrsnries lorsqu'ils ont négocié.

Toutefois, aifn de se coomfernr aux eegncxies du cdoe du travail, les pierats stainariges snot ceennvuos de négocier et conuclre le présent avannet de révision au snes des acerltis L. 2261-7 et savuitns du cdoe du travail, à l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la coennovitn cvletclioe naoltinae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, rtleaf aux sriaeals au 1er mras 2018.

L'objet de cet aanenvt de révision est d'ajouter une calsue à l'avenant révisé, espnanot les jctiifuoainsts de l'absence de staiiulponts spécifiques aux etsepernrns de monis de 50 salariés, et ce aifn de ptrtrmee l'extension de l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la civnoenton ccovelltie naitnoale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, rtleatf aux srilaees au 1er mras 2018.

Les ptiaires snot cunoenves de ce qui siut :

moenyens eteepisrns csineoutntt dnoc la quasi-totalité des estnriepres de la branche.

Il en résulte que les ognriisaonats seycnadlis paartlnoes et salariées signataires, ont nécessairement adapté les suilatpntios du présent aaevnnt à l'environnement et aux cntareotnis des etrseiernps de mions de 50 salariés.

En conséquence, il est itnlie de saeoujutr des spuaniottlis supplémentaires spécifiques rivelates aux ernrepsties de mions de 50 salariés, étant donné que le présent avanent luer est déjà adapté. »

Article 2 - Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision  
*En vigueur étendu en date du 14 nov. 2018*

*Le présent aanevnt de révision srea osaolbppe à l'ensemble des eluyopmres et salariés aqlxuues s'applique l'avenant du 14 février 2018 ptonrat sur l'égalité poofinlenrlsese ernte les fmeems et les hommes, à copmter de la dtae de réalisation des formalités de dépôt, et ce en alopicaptin de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail. (1)*

La prtraie la puls dtnigelie procédera dnoc aux formalités de dépôt du présent aevnnat de révision auprès des secirevs cruneatx du msiintre chargé du tiavral et auprès du secrétariat-greffe du csoionel des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dstioisonpis légales et réglementaires.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.*  
(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Article 3 - Demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2018

La présente loi présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2018

Le 14 février 2018, les organisations syndicales patronales et salariées signataires, l'union du mygèrae français, présente une demande d'extension diu anevant auprès des services compétents du ministère en charge du travail.

Conformément à la volonté des parties, une organisation patronale signataire, l'union du mygèrae français, présente une demande d'extension diu anevant auprès des services compétents du ministère en charge du travail.

Après étude de cette demande, les services compétents du ministère informèrent l'union du mygèrae français que l'objet

## Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à la prévoyance chapitre VII

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNP CGT,

Article 1er - Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2018

Il est ajouté à l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, un article 2.0 rédigé comme suit :

« La branche du mygèrae comprend selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptent moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les dispositions du présent avenant à l'environnement et aux caractéristiques des

## Avenant du 27 septembre 2018 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNP CGT,

Article 1er - Sur l'objet de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017

avaient ne pouvait être étendu, faute de respect des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, d'apporter des justifications sur les motifs de l'absence de telles stipulations. Cette exigence est issue des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail pour tous les textes énoncés dans le décret du 23 septembre 2017.

La branche du mygèrae est quasi exclusivement composée d'entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, les entreprises employant moins de 50 salariés représentaient 95 % de celles de la branche en 2015. Parmi ces dernières, 63 % employaient moins de 10 salariés. Les petites entreprises ont donc nécessairement pris en compte les préoccupations de ces entreprises lorsqu'ils ont négocié.

Toutefois, afin de se conformer aux exigences du code du travail, les parties se sont entendues pour négocier et conclure le présent avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objet de cet avenant de révision est d'ajouter une clause à l'avenant révisé, excluant les dispositions de l'absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, et ce afin de permettre l'extension de l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties se sont entendues de ce qui suit :

entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est jugé de surcroît des dispositions supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant lue est déjà adapté. »

Article 2 - Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision  
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2018

Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des employeurs et salariés auxquels s'applique l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, à compter de la date de réalisation des formalités de dépôt, et ce en application de l'article L. 2261-8 du code du travail (1).

La présente loi procédera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services compétents du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.*  
(Arrêté du 18 février 2019 - art. 1)

Article 3 - Demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2018

La présente loi présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

En vigueur étendu en date du 18 mai 2017

Comme indiqué dans le préambule de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, les parties conviennent que l'objet de cet avenant de révision était la réécriture de la convention collective, à savoir le texte de base du 15 mai 1990, et de ses annexes, si les dispositions des textes suivants :

- ? la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 ;
- ? l'annexe I à cette convention relative à la classification des emplois ;
- ? l'annexe II à cette convention relative au salaire et aux accessoires du salaire ;
- ? l'annexe III à cette convention relative à la durée et à

l'aménagement du temps de travail ;  
? l'annexe IV à cette convention relative aux congés payés.

Dans le cadre de cette réécriture, certains articles n'ont pas été modifiés. Il en est ainsi en particulier de l'article 1.2 « Durée de la convention » de la convention collective du 15 mai 1990 repris à l'identique à l'article 1.2 de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017. La colonne intitulée des parties ne visait qu'à reprendre cette rédaction et non à reporter l'entrée en vigueur de l'avenant n° 44 à son entrée en vigueur ; l'entrée en vigueur de cet avenant étant sa date de signature selon la dénomination des parties.

Article 2 - Sur les conséquences de la révision du texte conventionnel de base et de ses annexes opérée par l'avenant n° 44 du 18 mai 2017

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Afin de faciliter la lecture des textes conventionnels par les salariés et les entreprises, les parties ont regroupé par thème en annexe 1 les différents accords et avenants en vigueur et antérieurs à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017.

Article 3 - Justifications de l'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Compte tenu de sa nature interprétative, il n'y a aucune raison pour que ce texte transpose des dispositions spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dépôt de l'avenant interprétatif  
*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant interprétatif auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties précisent que le présent avenant a une portée interprétative à un effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 44, soit à la signature de ce dernier.(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du récept des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

Article 5 - Demande d'extension  
*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant interprétatif auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

L'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective a pour objet la réécriture complète de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 ainsi que de ses annexes I à IV.

Cette réécriture s'imposait en raison des nombreuses évolutions législatives intervenues depuis le début des années 2000. Par ailleurs, elle avait également pour but de rendre plus lisible et accessible les dispositions conventionnelles ainsi que pour les salariés que pour les entreprises et notamment dans le cadre d'application de la convention.

Cependant, après la signature de la convention réécrite et de ses annexes I à IV, des dispositions ont été émises concernant la portée de cette réécriture et plus particulièrement sur l'impact de cette révision sur les autres accords conventionnels négociés au niveau

de la branche, notamment que l'objectif de clarté poursuivi par les parties n'est pas satisfait et doit être amélioré.

En conséquence, afin de mettre fin à ces questionnements, les parties au présent avenant interprétatif à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 ont convenu des dispositions suivantes qui ont pour objet de faire connaître ce qui était l'objet de l'avenant.

Les parties précisent ce qui suit :

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 18 mai 2017*

Annexe I

Thèmes	Accords	Avenants
--------	---------	----------

Texte de base et ses annexes	Convention cloveille n° 15 mai 1990	<p>? Avenant du 7 février 1997 pronant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi</p> <p>? Avenant du 31 décembre 2003 relatif au travail de nuit</p> <p>? Avenant n° 33 du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire</p> <p>? Avenant n° 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention</p> <p>? Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective</p>
	Focus sur le chapitre VII (prévoyance) (dans sa rédaction issue de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, ce chapitre revêt désormais à l'avenant n° 42 du 10 juin 2016)	<p>? Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants</p> <p>? Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance</p> <p>? Avenant du 26 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance</p> <p>? Avenant du 19 décembre 2006 portant modification au chapitre VII de la convention collective (régime de prévoyance)</p> <p>? Avenant n° 20 du 24 janvier 2008 relatif à la prévoyance</p> <p>? Avenant n° 26 du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance</p> <p>? Avenant n° 30 du 18 décembre 2009 portant sur les obligations des assurés du régime de prévoyance</p> <p>? Avenant n° 31 du 18 décembre 2009 relatif à l'aménagement des garanties du régime de prévoyance</p> <p>? Avenant n° 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention</p> <p>? Avenant n° 42 du 10 juin 2016 portant modification au chapitre VII « Prévoyance »</p> <p>? Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective</p>
	Focus sur le chapitre VIII (Apprentissage et formation professionnelle) (dans sa rédaction issue de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, ce chapitre revêt désormais à l'accord du 21 septembre 2016)	<p>? Avenant du 29 octobre 1999 relatif à la formation professionnelle</p> <p>? Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle (CQP employé polyvalent des ports de mer)</p> <p>? Avenant n° 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle</p> <p>? Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective</p>

## Accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNPD CGT,

Article 1er - Règles de calcul de l'effectif  
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2019

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord, les effectifs de l'entreprise et/ou des établissements distincts seront calculés conformément au code du travail.

Les seuils d'effectif définis ci-dessous ne pourront être considérés comme atteints que s'ils l'ont été pendant une période de 12 mois consécutifs.

Article 2 - Seuils de désignation des délégués syndicaux  
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2019

Les délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 50 salariés, sauf exception prévue par l'article 5.

Annexe I	? Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
Annexe II	? Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
Annexe III	? Avenant n° 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail ? Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires ? Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
Formation professionnelle (textes complémentaires)	Accord national du 18 novembre 1996 relatif à la formation professionnelle Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle
Dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 n° 2004-391 relative à la formation professionnelle	Accord du 18 mars 2005 portant des mesures relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail
Aménagement et réduction du temps de travail (textes complémentaires)	Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (textes)	? Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, mentionné à l'article 2.2.1 « Heures supplémentaires. Cigennont » ? Avenant du 25 novembre 2005 ? Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, annexe V, intitulé « d'un compte épargne-temps » ? Avenant du 25 novembre 2005 ? Avenant n° 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail ? Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires

Article 3 - Nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés  
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2019

Le nombre de délégués syndicaux doit être déterminé en fonction du nombre de salariés de l'entreprise ou de l'établissement distinct, de l'effectif de chaque établissement distinct :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct	Nombre de délégués par secteur syndical
De 50 à 999 salariés	1 délégué syndical
De 1 000 à 1 999 salariés	2 délégués syndicaux
De 2 000 à 3 999 salariés	3 délégués syndicaux
De 4 000 à 9 999 salariés	4 délégués syndicaux
À partir de 10 000 salariés	5 délégués syndicaux

Article 4 - Faculté de désigner un délégué syndical supplémentaire dans les entreprises d'au moins 500 salariés  
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2019

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout salarié représentant dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique, et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2019

Conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés peuvent désigner un membre de la délégation du personnel du comité social et économique comme délégué syndical, pour la durée de son mandat.

Article 6 - Clause de verrouillage

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2019

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, les entreprises conventionnées ou les accords d'entreprise ratifiés de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs et conclus postérieurement au présent accord, ne pourront comporter des dispositions différentes de celles prévues aux articles 1 à 4 des présentes, sauf à assurer des garanties au moins équivalentes.

Article 7 - Entrée en vigueur, durée et dépôt

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2019

Le présent accord est en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La présente partie procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## Avenant n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la révision de l'article 6.1.1 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFP ; FNPDP CGT,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le tableau mentionnant les périodes d'indemnisation figurant à l'article 6.1.1 « Absence pour maladie, accident du travail, maternité » est modifié comme suit :

? à la 2e ligne de la 1re colonne du tableau, les mots « 6 ans » sont remplacés par les mots « 4 ans » ;  
? à la 3e ligne de la 1re colonne du tableau, les mots « 6 ans » sont remplacés par les mots « 4 ans ».

Les autres mentions du tableau et soustractions de l'article 6.1.1 sont inchangées.

Article 2 - Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La branche du maraîchage connaît les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises emploient moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % emploient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les dispositions du présent avenant à l'environnement et aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2019

La présente partie présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 9 - Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2019

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de ce même code.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2019

Les parties au présent accord ont convenu d'user de la faculté offerte par l'article L. 2253-2 du code du travail de valoir les clauses relatives aux clauses de désignation et au nombre de délégués syndicaux dans les entreprises de la branche des mareyeurs-expéditeurs.

Cette démarche est motivée par la nécessité de garantir à tous les salariés de ces entreprises une représentation adéquate à la défense de leurs intérêts, tout en assurant l'équivalence de celle-ci entre les entreprises de la branche.

Les parties ont convenu de ce qui suit :

En conséquence, il est illicite de conclure des accords supplémentaires spécifiques relatifs aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant est déjà adapté.

Article 3 - Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La présente partie procédera aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent avenant de révision s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés liés par la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, ses annexes, accords et avenants, à compter du 1er janvier 2020 sous réserve que les formalités de dépôt décrites ci-dessus aient été réalisées à cette date.(1)

Cette entrée en vigueur différée a pour objectif de permettre aux entreprises d'adapter leurs contrats d'assurance « Main-ten de salaire ». Gnétraae elmyepuor ».

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.  
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 4 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La présente partie présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 6.1.1 de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portait réécriture de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, suite que les salariés de moins de 6 ans d'ancienneté et asbetsns puor malidae ou aiedccnt du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire pntaermnt un mietinan de sliiare égal à 90 % de luer rémunération butre peandnt 30 jours, plus égal 66,66 % pannedt les 30 jurs suivants.

Les pietars au présent aannvet de révision cneonvneint d'abaisser ce seuil de 2 ans, aifn de pteerrme aux salariés aanyt 4 ans et puls d'ancienneté de bénéficier des maintenis de sliraae à 90 % plus à 66,66 % puor des périodes resivpceets de 40 jorus et non puls 30.

## Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFP ; FNP CGT,

Article 1er - Objet  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord a puor oebjt de désigner l'opérateur des enprentiess de proximité du suetecr 10 cmroe l'opérateur de compétences de la bcragne du mareyage-salaison au ttrie de sa ctonbriouin légale de patitpioacrin à la fiaomotrn peorlonnslefiie et à l'alternance, et, le cas échéant, comme cleluetcor et getiionrsnae puor les cutnionirotsb supplémentaires versées snot en aplpcotaiin d'un aorccd clolcietf pinefeosrsonl et national, snot à ttrie volontaire, par les employeurs, puor la foimtoran de luer personnel.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du cdoe du tvaaril issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la prat de la coletcle non affectée au fneinemcant du cmtope psnenoerl de frmtoiaon des taerrllaiuvs indépendants et du cniesol en évolution psiolnneerosfle est gérée au sien d'une sieotcn particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 2 - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord, ptranot désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à ttuoos les eiseterrnps csemporis dnas le camhp d'application de la cnveoniotn clotvelice nlniatoae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 conformément à son champ d'application cnooeivnentol en vigueur.

Article 3 - Sécurisation juridique  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord anlnue et rapemcle la précédente désignation de l'OPCA de la barchne du mareyage-salaison en dtae du 21 srtemepbe 2016 et celle de l'OPCO en dtae du 19 nromevbe 2018.

Article 4 - Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux atclries L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du cdoe du travail, tuot arccod de brhnace aaynt vatcioon à être étendu diot cetproomr des soptnliuais spécifiques puor les eeniterpsrs de mnois de 50 salariés ou, à défaut, des jiiuiafotncss pnrteemat d'expliquer l'absence de doitoipsisins spécifiques à ces entreprises.

En aipatcllipon de l'article L. 6332-1-1 du cdoe du tviraal une bhcnare ne puot rveeclr que d'un suel opérateur de compétences. Dès lors, tueots les eriprsteens qelus que soneit lures effectifs, dinevot revleer du même opérateur de compétences.

Il s'agit dnoc d'accorder des graaniets supplémentaires aux salariés mdalaes ou viemcits d'accident du travail.

Les piarets cnninveont que l'opposabilité de cet anvnaet de révision snot reportée au 1er jenviar 2020, ccei aifn de prermtete aux enrsrpteies de la brcnahe d'adapter lreus cnattors d'assurance « Meaiitnn de salaire. ? Gnariatae emepolyur ».

Il est précisé que le présent anvaent a veaulr d'avenant de révision au snes des alitercs L. 2261-7 et sitnvuas du cdoe du travail.

Les peatris snot cnvuneoes de ce qui siut :

Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir, dnas le présent accord, de dotsnsoiips spécifiques puor les eseiaretrpns de minos de 50 salariés.

Article 5 - Dispositions générales  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Entrée en vigueur

Le présent arccod ertne en vegiuur au 1er jnivaer 2019.

Durée

Les periatr saieirntags cvnioennnet que le présent aoccd est cncolu puor une durée indéterminée à cometpr de la dtae de sa signature.

Révision

Le présent arccod puot être révisé conformément aux dopsniiotiss des acilrtes L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux orsongntaiis siaigerntas ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du clyce électoral au crous dqueul l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a leiu à l'issue du cycle électoral, aorls la révision puot ieiervnrr à l'initiative de tueots les oaarntoisgs scaeylinds représentatives dnas le camhp d'application de l'accord. Puor la pitare patronale, la coioditnn de représentativité n'est exigée qu'à cetompr de l'extension du présent accord.

Si une dmdnaee de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un poerjt mnaonennitt les ptonis sanuohtait être révisés.

Les négociations débiteront dnas les 3 mios suiavt la dmadene de révision.

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail, le présent arccod pruroa être dénoncé par l'une ou l'autre des ptireas srgaintaiis ou adhérentes, à coemtr de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation srea notifiée par lettre recommandée aevc aivs de réception à cucahn des aeruts staegrniais ou adhérents et déposée par la ptraiie la puls ditignele auprès des sreicvs du ministère du taviarl et du secrétariat-greffe du cnesoil de prud'hommes.

L'accord citonune de pridroue efeit pneadnt 12 mios à coptemr de l'expiration du délai de préavis. Si un nveul arccod est clcnou dnas ce délai de 12 mios svanuit l'expiration du préavis, les dnopsiistois du nouvel arccod se stunsuobtreit intégralement à l'accord dénoncé.

Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, la paitre la puls dgeintlie des ostnnoiaragis siranieatgs nftoiee le présent

accrd à l'ensemble des oinaarsgtons représentatives dès la fin de la procédure de signature.

#### Dépôt

Conformément aux dosotspiniis des aeitclrs D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le présent arcocd srea déposé auprès des scieevrs du mntrisie du travial en nbrome d'exemplaires snsfuafits et au secrétariat-greffe du cnsiel de prud'hommes.

#### Extension

Les ptaries saanigrates deonrenmadt l'extension du présent acorcd dnas les cioinotdns prévues aux ateircls L. 2261-19 et snavtuis du cdoe du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019*

Vu la loi n° 2018-771 du 5 spbemtere 2018 puor la liberté de cosihir son aienvr peenoirofsnsl tsannrfamrot les OCPA en opérateurs de compétences (OPCO). En apiactiolpn de ce texte, les bhancres penlsonneefolsris deivnot désigner l'opérateur de compétences dnot elels relèvent par aorccd collticef aavnt le 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 19 nmrbovee 2018 patront désignation de l'OPCO de l'économie de proximité ;

Vu le coierurr du 23 janveir 2019 de la DFGEp itnanvit les pteernarias socaiux de la bnchrhae à se rppcearohr des stiigaernas de l'accord ctsntiutoif de l'OPCO des psfeorinoss des eepiertrns de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord cnittsoituf prantot création de l'OPCO des espritrenes de proximité,

Les paneratris souciax de la bachnre du mareyage-salaison airmfefnt luer volonté de gritanar à lreus eeetirspnrs un seicvre de proximité en désignant un OCPO clabape de dioeagulr aevc elels et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à lures spécificités.

## Accord du 5 septembre 2019 relatif au classement du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNPD CGT,

Article 1er - Classement des salariés titulaires du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée  
*En vigueur étendu en date du 5 sept. 2019*

Le ttiaulrie du ctfireiat de qialaocftiun pssolelerifnone d'acheteur vendeur marée est classé au niveau IV dnas la csiaftsicaoln psolelfinsreoe de la ctoionnven civctleole ntaialnoe des mareyeurs-expéditeurs, à ctiodnon qu'il siot affecté à un ptsoe qui coperrsnod aux compétences sanctionnées par ce certificat.

Article 2 - Justification de l'absence de stipulations spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 5 sept. 2019*

La banhrce du maaegyre comptait, solen les dernières

Elles paratngtet des caractéristiques cemnuoms :

? une économie tournée vres les tireirorets : 95 % de TMPE de mnois de 50 salariés eabehnmuclt un peu puls de 72 % des salariés de la branche. La bhnrace cusitonte un tssiu d'entreprises familiaels implantées en majorité le nlog des façades mtimareis françaises (avec en mnenoye 15 salariés) mias également dnas une modirne mseure dnas les treees ;

? une ptrouicon diversifiée mias à fotre spécificité. Structurées heitueorsinmqt auotr de la proximité de l'offre en putidros de la mer (sourcing), les epenrsrties pnargeatt aujourd'hui un cdrae crtuellel et instnneoiittul frot structuré atuour du piourdt travaillé, de la réglementation spécifique et des teriirtores aux problématiques cnmomeus ;

? une proximité opérationnelle frote au sien de la bnrcache : caractérisée en pariutleicr par des fulx tduens puor gjaartnr la puls gadrne fraîcheur des ptoridus à lures ctntleis grossistes, transformateurs, psiesrnonios détaillants et ctaerlnes de grnade dsioittbriun ;

? une piiqtoule de reutemcrnet par l'alternance suntouee : aevc une prise de cccnisonnee qu'un reonmeelelunvt de la polopiatun diot pssaer par le dsitipsiof de l'alternance aevc en mnyoyee 3 % de receurnetmt par l'intermédiaire du caotrnt de pelisniraaitsooonfn et du ctroant d'apprentissage ;

? un stcuere aevc une capacité d'inclusion orientée vres les pernnseos peu qualifiées : 20 % des salariés de la bhcnare ont un neaviu VI vier V bis ;

? des bisones de rmtrnueecet récurrents sur des métiers en teonion : les eretesirnpns de la bnchare chreenhct clenoleiemnnut des psereonos qualifiées pvnuoat ocepcur des poets d'employés de marée et fileteurs, commerciaux, encadrement.

Les piraeranets sucoaix snuihoeatt aruessr la continuité du scievre tnat au niaevu des epetresins dnas la proximité et le ceisonl qu'au nejavu de la bacnhe du mareyage-salaison sur les trvuuaax engagés et à vneir visnat à développer la pitluqioe de certification, l'alternance. L'OPCA a nmtaenmot participé à l'accompagnement d'un pemrier CQP d'employé pyllvaonet des puodtris de la mer et un scenod CQP en pjeort d'acheteur-vendeur spécialisé en ptrduios de la mer.

Compte tneu de ces éléments, les ptaeirs seinragtais désignent l'OPCO des epreeisrtns de proximité qui srea agréé sur le suceetr 10, un OCPO cbapale de penrnde en cmopte les bnseois des trierriteos et d'assurer un seicvre de proximité.

C'est puor ces raisnos que les pertais signataires, conformément aux dssoiptniios législatives et réglementaires en vigueur, cnnvnoeient des dspsiiotnis snavuties :

suaiiettsqts publiées par la DARES, 95,6 % d'entreprises eynlpmaot mions de 50 salariés en 2016. Pmari ces dernières, 59,8 % canmtipeot mions de 10 salariés. Les ptteeis et monneyes erneetsrips cesuninttot dnoc la quasi-totalité des entpseriers de la branche.

Il en résulte que les oniagtrnoasis syeclanids paatonlres et salariées signataires, ont nécessairement adapté les sloiittpnuas du présent annavet à l'environnement et aux cneotarints des ernepsetris de minos de 50 salariés.

En conséquence, il est itnliue d'inclure des soiantlputs supplémentaires raelievts aux epetnresris de mnios de 50 salariés, étant donné que cet arcocd luer est déjà adapté.

Article 3 - Durée, entrée en vigueur, révision, dénonciation et dépôt

*En vigueur étendu en date du 5 sept. 2019*

Le présent aorccd est colcnu puor une durée indéterminée. Il ertne en viguuer à la dtae de sa signature.

*Toute dedname de révision derva être portée, par lterte recommandée ou par vioe électronique aevc aivs de réception, à la cansoncnase des aeurts pieatrs signataires. Elle devra cpmetroor l'indication des ptnois dnot la révision est demandée et des piotsioorpns formulées en remplacement. (1)*

L'accord porura également être dénoncé aevc un préavis de 3 mios seoln les doiinptsisos légaes et réglementaires en vuguier à la dtae de la dénonciation.  
L'accord srea déposé auprès des srvicees cnautrex du ministère

du tiarval et au censoil de prud'hommes de Pairs par la parite la puls diligente.

En vigueur étendu en date du 5 sept. 2019

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des disosoipints des aetilrcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tieles qu'interprétées par la jpdruuceinrse de la Cuor de ciaoatssn (Cass. soc., 17 smtbeepre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 jleluit 2009, n° 08-41507). (Arrêté du 10 jlleuit 2020 - art. 1)

Article 4 - Demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 5 sept. 2019

La prtaie la puls dgliiente présentera une dmaedne d'extension de cet aoccrd auprès des seviercs cunaetrx du ministère du travail.

## Article - Préambule

### Accord du 26 novembre 2020 relatif à la création d'une 7e partie à l'annexe III Durée et aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	CGT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

À l'annexe III est ajoutée une ptriae 7 rédigée cmome siut :

« 7. Aménagement du tpeps de travail

#### 7.1. Cmhap d'application

Les eieptrsrnes concernées l'aménagement du tpeps de tvairal sur l'année cliive snot cleles rlevenat du camhp d'application de la cnvinoteon cecivtlole des mareyeurs-expéditeurs ; ce cmahp d'application persnfsoeinol est fixé à l'article 1.1 de ce texte.

Cette aexnne s'applique aux salariés en cnroatt de taarvil à durée indéterminée, déterminée, intermittente, tpimorraee et mis à disposition. Snot tufoietos eucxls : les crdeas dtiriegnas et les salariés au farfiot en hreues ou en jours.

#### 7.2. Répartition hbraddoiaeme de l'horaire coiltlecf de travail

L'horaire hidamoradebe clcloetif de traival prruoa être réparti entre les juros de la semaine, seoln un mdoe uniforme ou de façon inégale y cpmiros sur une période inférieure ou égale à 6 jours.

La seiname ciilve débute le ludni hruee et se tinnmee le dnicmahe 24 heures.

#### 7.3. Aménagement du tpeps de taviral sur l'année civile

L'aménagement du tpeps de traavil sur l'année cliive est lié économiquement et tqmniechenuet à l'activité des entreprises, établissements ou sicreevs ernantt dnas le champ d'application de la présente annexe.

Les paeitrrneas sicauox ceoenntvnt que, par principe, le tpeps de taarvil des salariés diot être adapté aux fuitnuolcats de l'activité, que ce siot puor les salariés des eneietsprs concernées par la présente annexe, ou puor cuex liées à celles-ci par un canotr de trvaail à durée déterminée, ou par un crtaont de taarvil temporaire, ou mis à disposition.

##### 7.3.1. Définition et cdinioonts de msie en ?uvre

Les présentes doiopitssnis ont puor ojebt de ptemre une répartition de la durée du tiavaril sur tuot ou ptriae de l'année, mias puor aanutt que la durée alnlneue de triaavil n'excède 1 607

La csionsomin piraaite ntlaaonie de l'emploi de la branche des mareyeurs-expéditeurs a créé un caciertfit de qliuicotafain pseolifslnrnoee d'acheteur vneuedr marée.

Ce cetaciirtf srea délivré après une ftmoorian effectuée dnas un osmagirne agréé. Il vernida reconnaître les compétences et savoir-faire acquis par les salariés et nécessaires à l'achat et la vnete de poidrut de la mer.

Il s'agit dnoc d'un otiul eacfcfie de développement des compétences et de gsteoin de carrière des salariés. La qcifiaailuton supplémentaire rocnenu par le cciafirtet diot dnoc toeruuv sa sutie dnas la csatfflosaiicn du titulaire.

C'est l'objet du présent accord.

Les peitras snot coneevnus de ce qui siut :

heurs au crous de l'année civile.

Les dipsiosontis ci-dessous ctseuinntot un dostiipsf d'aménagement du tpeps de tiavral sur une période supérieure à la sameine cliive pvuoant être appliqué au sien des eietsnerprs ou établissements en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après cltltsoiaonn du comité scioal et économique s'il existe.

En l'absence de comité sicaol et économique, les établissements pouonrt reircour à ce mdoe d'aménagement du tpeps de taarvil après iormntofian préalable des salariés concernés.

##### 7.3.2. Période de référence savernt au décompte du tpeps de travail

La période de référence sanrevt au décompte du tpeps de tvairal est l'année civile.

##### 7.3.3. Calendrier

La vttriaoin de la durée du trivaal sur l'année cliive est établie seoln une pmtoiagramorn inadctviie devant fiare l'objet d'une cciaoamutmn préalable de 15 jurs cadeeniars au monis anvat le début de la période de référence, suaf ctnroensciacs exceptionnelles, aux délégués sdyucniac d'entreprise ou d'établissement et d'une calotoisuntn du comité social et économique s'il existe.

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

Cette paromromatgin puet être modifiée snvuit la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en snot avisés en rcpenaestt un délai de prévenance de 7 jrous ouvrés, délai ponavut être réduit à 3 jours ouvrés ou moins en cas d'urgence nomemnatt liée à la matière travaillée, son arrivage, son expédition et aux délais de taremint mécanique et bquooilge de cttee matière. Au cas où le délai de prévenance ne prriaot être respecté, umneqinuet en cas d'urgence, les ertrieepnss preoanit aux salariés mobilisés dnas ce cadre, une prime ffairitaore de disponibilité fixée à 12,20 ?. Le mtannot de celle-ci srea révisable dnas le cdrae des négociations slaealrais obligatoires.

##### 7.3.4. Modalités de msie en ?uvre

La vtairaon de la durée du tiavral sur l'année cliive répondant à des impératifs de poidtruch et d'aléas de craghe de tavaril puet être organisée seoln les modalités snvuteais :

? Pciprnie :

Les semeains de tvairal pvuneet avoir une aidulmtppe de 24 à 46 heures. Il est etendu que le présent diopiistf d'aménagement du tpeps de tariavl ne puet preotr la durée du tavaril à puls de 46 hreues sur une période de 12 semaines.

? Eixnpoctets :

Toutefois, par exception, en cas de période de très faible activité, circulairement prévue par l'article 3 de la présente annexe III, les heures ponctuelles de travail inférieures à 24 heures ponctuelles peuvent être assimilées à zéro.

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

Exceptionnellement, l'amplitude maximale de la durée du travail peut être portée à 48 heures au plus dans l'année.

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

### 7.3.5. Absences, congés et départs en cours de période

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues sur la rémunération lissée déterminée ci-dessous, conformément à l'article 3 de la présente annexe III, les heures d'absences constatées au cours du mois considéré par rapport au nombre réel d'heures du même mois.

La formule de calcul est la suivante :

$(\text{Durée de l'absence en heures} / \text{durée de travail mensuelle planifiée le mois de l'absence}) \times 151,67 = \text{nombre d'heures d'absence à déduire} ; \text{ puis}$

$\text{Nombre d'heures d'absence à déduire} \times (\text{salaire mensuel brut de base lissé} / 151,67) = \text{montant brut de la retenue sur salaire.}$

Exemple :

Cas d'un salarié nouveau III avec un salaire de base lissé de 1 554,62 € brut (minimum conventionnel au jour des présentes) pour 151,67 heures de travail effectif en moyenne par mois, 1 607 heures par an.

Cas n° 1 :

Il est absent 7 heures, 1 mois où les semaines sont de 42 heures de travail, soit 182 heures mensuelles.

$$(7/182) \times 151,67 = 5,83 \text{ heures} ; \text{ puis} \\ 5,83 \times (1 554,62/151,67) = 59,76$$

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

Cas n° 2 :

Le même salarié est absent 7 heures, 1 mois où les semaines sont de 28 heures de travail, soit 121 heures mensuelles.

$$(7/121) \times 151,67 = 8,77 \text{ heures} ; \text{ puis} \\ 8,77 \times (1 554,62/151,67) = 89,89$$

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

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

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

1. Lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif convenu à sa rémunération mensuelle, une régularisation sera opérée entre les sommes versées et les sommes réellement dues, soit avec la dernière paie, en cas de départ, soit sur la paie du mois de janvier suivant l'année civile de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, cette régularisation ne sera pas opérée ;

2. Lorsqu'un salarié aura accompli une durée de travail supérieure à la durée conventionnelle au salaire lissé, il sera alloué au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence entre les heures réellement effectuées et les heures rémunérées dans le cadre du salaire lissé, ou attribué un rattrapage compensateur conformément à l'article 3 de la présente annexe III.

Exemple :

Un salarié employé en CDD en période forte 2 semaines  $\times$  48 heures = 96 heures plus 2 semaines faibles  $\times$  30 heures = 60 heures.

Ses droits sont les suivants :

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

soit 39 heures au taux normal  $\times$  4 semaines + 4 heures  $\times$  4 semaines en forfaitaire et/ou minijob pour heures supplémentaires.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à justification par l'employeur, cette période est calculée sur la base de la rémunération lissée telle que détaillée à l'article 3 de la présente annexe III ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

### 7.3.6. Décompte et paiement des heures supplémentaires

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

Ces heures ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un rattrapage compensateur conformément à l'article 3 de la présente annexe III par la loi et les décrets pris pour son application.

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

### 7.3.7. Lissage de la rémunération

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

### 7.3.8. Règles collectives.

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

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

### 7.3.9. Travail à temps partiel aménagé sur l'année civile

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

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

#### 7.3.9.1. Durée du travail annuel et moyenne hebdomadaire

La durée du travail annuel des salariés à temps partiel sera calculée par rapport au plafond de 1 607 heures par an comme base de temps complet.

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

Dans le cas où le crucial de la durée de travail mnyonee hadiramedobe sireat nécessaire (absence, entrée et sirote en cruos de période de référence), celle-ci srea calculée par ptatooarssiin du plfnad de 35 hueers hebdomadaire.

? Par elmpxee : la durée monnyee hibrdedmaoe d'un tlaeiaurlvr à temps pirtael à 80 % d'un temps pelin srea fixée à 28 heures.

### 7.3.9.2. Plehncar de la durée du travail

La durée du taviarl d'un salarié à temps ptraeil ne pruroa être fixée en deçà de 1 140 hueers de tviraal aennul suaf dérogations légalement prévues et sollicitées par écrit par le salarié concerné.

#### 7.3.9.3. Modalités de motiofdacin et de cuinomctioan de la répartition de la durée et des harieors de travail

La répartition de la durée et des hreoiras de trviaal sur l'année cilvie srea communiquée par écrit (lettre reisme en minas porerps cntroe décharge, crroeuil aevc accusé de lcruete ou lterte recommandée aevc aivs de réception) par l'employeur au salarié concerné au moins 15 jours avant le début de l'année ciivle concernée, ou à la dtae de l'embauche si elle a leiu en cours de période, ou de la situgrane de l'avenant de psgasae à temps prtiael si ce pasgsae s'effectue en cours d'année civile.

Cette répartition puet être modifiée par l'employeur à tuot mmenot dnas les mêmes femros (information écrite du salarié), suos réserve du rcespet d'un délai de prévenance miuimnm de 7 jours ouvrés.

En tuot état de cause, l'employeur dvrea mettre le salarié à temps paiterl en mreuse de prévoir ses périodes de tairavl et de repos, aifn de ne pas poertr une atteitne esicxevse et disproportionnée à sa vie personnelle, fiiamlale et sociale, ou eornce l'exercice d'une aurtte activité professionnelle.

En cas de difficulté sur l'application du ppgahrrae précédent, l'employeur et le salarié concernés denrvot tenter de terouvr une sotluion amiable, si biseon en fianast apepl à un représentant du psnenorel et/ ou syndical.

#### 7.3.9.4. Heeurs complémentaires

Les éventuelles hueers complémentaires srneot calculées à la fin de l'année cilive ou à la dtae de départ du salarié de l'entreprise. Elles seront rémunérées et majorées conformément aux dntoioiipsss légales ou réglementaires applicables.

Le nborme d'heeurs complémentaires effectuées dnas l'année ne puet être supérieur à 1/3 de la durée anenllue du travail.

#### 7.3.9.5. Cranott de taviarl du salarié à temps partiel

Les salariés à temps ptireal enntart dnas le crade de ce dstoipssiif dorvnet conrcule un ananvet à luer caorntt de travail. Orute les moentins légalement exigées, cet avnaent drvea mteoninenr : la qlauiiafiocn du salarié ; les éléments de sa rémunération ; la durée aennlule de taavril sur l'année civile. »

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Abrogation des donsiistpios de l'accord de bcranhe du 27 oorbcte 2000

Les aelirtcs 3.1 à 3.2.10 icunls et les aclrites 3.4.5 et 3.4.6 de l'accord de bnhcrae du 27 ootcrbe 2000 rltaiéf à la réduction et l'aménagement du tpmes de trvaial dnas le scueter de la marée, snot abrogés à ctmeopor de la dtae d'entrée en vieugur du présent accord.

Les aricltes cités ci-dessus soenrt alors remplacés puor l'avenir par les artclies 7 à 7.3.9.5 créés par le présent accord.

Justifications de l'absence de splouatniits spécifiques aux erirseptnes de mnois de 50 salariés

La brcnahe du mreygaae cmatpoit sleon les dernières seuittaqtiss publiées par l'INSEE au juor des présentes, 94 % d'entreprises eonmpaylt mnois de 50 salariés en 2014. Prmai ces dernières, 58 % capteinmot mions de 10 salariés. Les ptietes et mneyones

eeieprsnrts cttsniunoet dnoc la quasi-totalité des etrpnrireses de la branche.

Il en résulte que les oaintigorsnas sdncayiels plnrataeos et salariés signataires, ont nécessairement adapté les sinatloupts du présent accrod à l'environnement et aux ctnearnitos des eprrenseits de minos de 50 salariés. En conséquence, il est iiltne de saorutjeur des snliuipottas supplémentaires spécifiques riteelvas aux eritpnesers de mnois de 50 salariés, étant donné que le présent accrod luer est déjà adapté.

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent aroccd est cclnou puor une durée indéterminée.

*Chaque piatre siniratage puet damender à tuot moment la révision ttaole ou pteillare du présent accord. (1)*

Toute dademne de révision drvea être portée, par ltrete recommandée ou par vioe électronique aevc aivs de réception, à la conncinsasae des artues ptiears signataires. Elle drvea cmrpoeor l'indication des potins dnoc la révision est demandée et des npoioitoss formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé aevc un préavis de 3 mios selon les dopinotiss légales et réglementaires en vguueir à la dtae de la dénonciation.

Date d'effet, formalité de dépôt et dmaende d'extension

Le présent acrcod ernetra en veuiugr à cmtoepr du 1er jiun 2021.

La prtiae la puls dtnigeligie procédera aux formalités de dépôt du présent acrcod auprès des serceivs ctuenrax du misintre chargé du trviaal et auprès du secrétariat-greffe du cnesoil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dosiitpsnos légales et réglementaires.

La pritae la puls deilintge présentera une deamnde d'accord de cet avanent de révision auprès des sirecevs crtaneux du ministère chargé du travail.

*(1) Alinée étendu suos réserve du rseect des dooisptnsiis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juin 2021*

Le taviarl de révision de la cvitonneon ccltevoile des myeraures expéditeurs a donné leiu à la suntargie d'une axenne III à cttee cnvoetionn consacrée à la durée et l'aménagement du tepms de travail. Ctete axnene III rpealle les dioisoipts générales en matière de durée du tvraial (partie 1) ; le cnnoietgt d'heeurs supplémentaires (partie 2) ; le ropes cpnoeeatsumr de rememnplacet (partie 3) ; le contrôle de la durée du tviraal (partie 4) ; la durée du taviarl des careds (partie 5) ; les cvoneiotnns de faiorft en hereus ou en juors (partie 6).

Les paetirs segrnaaitis n'avaient alors pas abordé le sjuet de l'aménagement du tpmes de traiavl sur une période de référence supérieure à la semaine. Ce faisant, les dpstnoisios de l'accord de bnarhce du 27 obrotce 2000 rleevatis à la miudlatoon du tpmes de taviarl (partie 3 : aretlcis 3.1 à 3.2.10 et les arlectis 3.4.5 et 3.4.6) rsneiat applicables.

Les preatis snot dnoc connveeus d'actualiser et de sécuriser les praieutqs des etneresiprs de la branche, nmtonmeat en metantt en place un dopsisitif cvennetionnol de bhrcnae paonrtt aménagement du tpmes de tiavarl sur l'année civile, en créant une « patrie 7 » à l'annexe III réécrite sur la durée et l'aménagement du tepms de travail.

Cette nelvuloe ptiae 7 suimrppe et rmapclee puor l'avenir les atcriels 3.1 à 3.2.10 et les arclies 3.4.5 et 3.4.6 de la ptiae 3 de l'accord de bnhcrae du 27 oorbcte 2000, à la dtae de son entrée en vigueur.

Il est précisé que la volonté des parties est de réécrire les dispositions ci-dessus « à diort cstinnoat » c'est-à-dire en vue de rétablir l'équilibre général du système négocié en octobre 2000, mais en y adjoignant les adaptations nécessaires par les nombreuses évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis.

Ainsi, le temps de travail pur doit être aménagé sur l'année civile avec des périodes hebdomadaires et bases déterminées en fonction des caractéristiques de l'activité des entreprises de la branche ; la durée annuelle du temps de travail sera de 1 607 heures pour salariés à temps complet (35 heures de travail hebdomadaire en moyenne) ; les heures supplémentaires seront calculées, payées ou compensées en fin d'année civile. Le pourcentage de la prime de participation, est conservé. L'aménagement sera aussi applicable aux salariés à temps partiel, selon des modalités qui leur sont propres ; les autres dispositions relatives à la rémunération des salariés des articles 3.4.5 et 3.4.6 ci-dessus, pour s'appliquer à ces salariés des heures supplémentaires imposées par les textes.

## Avenant du 26 novembre 2020 relatif à la révision de l'article 1.7.4 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	CGT ; CFDT,

Article 1er - Évolution du taux de cotisations du financement des frais de déplacement

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Le 7e paragraphe de l'article 1.7.4 de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le taux de cotisations est de 0,25 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeur-expéditeur ».

Les autres dispositions de l'article 1.7.4 sont inchangées.

Article 2 - Dispositions finales

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

Champ d'application

Les entreprises concernées par cet avenant sont celles relevant du champ d'application de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs ; ce champ d'application provisoire est fixé à l'article 1.1 de ce texte ; à l'exception de celles exerçant l'activité de saleur-saurisseur.

Justifications de l'absence de situations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mayegre ci-dessus les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 94 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2014. Parmi ces dernières, 58 % comptent moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les entreprises ont nécessairement adapté les dispositions du présent avenant à l'environnement et aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est invité de poursuivre des négociations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà appliqué.

Lors des négociations, aucune des parties n'a été mise en capacité d'accéder et de consulter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que la convention collective de branche des mareyeurs-expéditeurs. Elles ont enfin pu accéder avec leurs conseils et se voir assister.

C'est donc après avoir convenu et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont le librement signé les présentes.

Pour les parties non traitées dans les articles de cet accord, seront appliquées les dispositions de la convention collective mentionnée ci-dessus et ses annexes ou celles de la loi ou du règlement.

Ceci étant rappelé, il est convenu de ce qui suit :

Révision, opposabilité et dépôt de l'avenant de révision  
Le présent avenant de révision pourra être lui-même révisé selon les dispositions légales en vigueur ; il ne pourra être dénoncé qu'avec la coopération préalable des mareyeurs-expéditeurs auquel il se substitue en partie.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé de la tarification et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des entreprises et salariés liés par la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, ses annexes, articles et avenants, à compter du 1er janvier 2021. (1)

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.*  
(Arrêté du 7 juillet 2021 - art. 1)

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021*

L'article 1.7.4 de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs dispose que le fonds de financement de l'indemnisation des frais de déplacement exposés par les salariés mandatés par une organisation syndicale pour participer à une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, est mutualisé et financé par une cotisation patronale.

Pour les entreprises exerçant l'activité principale de mareyeur-expéditeur, le taux de cotisation est fixé à 0,15 % de la masse salariale.

Les parties sont convenues de faire évoluer ce taux à 0,25 % de la masse salariale.

Les entreprises exerçant l'activité de saleur-saurisseur ne sont pas concernées par cette évolution, le taux de cotisation est fixé à 0,05 % de la masse salariale.

Il est précisé que le présent avenant a valeur d'avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Ceci étant rappelé, il est convenu de ce qui suit.

# Avenant du 17 mars 2021 relatif au régime de prévoyance et modifiant le chapitre VII de la convention collective

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

L'article 7.8 du chapitre VII de la convention collective, relatif au régime de prévoyance est annulé et remplacé. Les taux de cotisations sont modifiés comme suit pour les catégories de personnes visées des articles 4 et 4 bis de l'accord national interprofessionnel du 14 mars 1947 repris par celui du 17 novembre 2017 (ci-après désignés sous le terme « cadres et assimilés cadres »), et le personnel non couvert par ces accords (ci-après désignés sous le terme « non cadres et assimilés cadres ») :

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	CFDT ; FNP CGT,

Article 1er - Taux de cotisations

Tableau des cotisations 2021, les cotisations globales de prévoyance (tous risques confondus) sont réparties à raison de : 50 % à la charge du salarié et 50 % à la charge de l'employeur :

Tarif au 1er janvier 2021	Non-cadre et assimilé cadre			Cadre et assimilé cadre				
	Sal T1	Empl T1	Sal T2	Sal T1	Empl T1	Sal T2		
Décès	?	0,47	?	0,47	?	0,57	?	0,57
RE OCIRP	?	0,19	?	0,19	?	0,19	?	0,19
Incapacité	0,70	?	0,70	?	0,65	?	0,65	?
Invalidité	0,27	0,31	0,27	0,31	0,32	0,21	0,32	0,21
Total	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97
	1,94		1,94		1,94		1,94	

[\*] La partie 2 est rattachée dans la limite de la part de la cotisation sociale et par conséquent le plafond annuel de la sécurité sociale.

N. B. : abréviations « Sal » pour « salarié » et « Empl » pour « Employeur ».

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

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

Article 2 - Date d'effet de l'avenant et durée  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1er janvier 2021 pour une durée indéterminée.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

La branche du meuble comptait, selon les dernières statistiques publiées par la DARES, 95,6 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2016. Parmi ces dernières, 59,8 % employaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées ont nécessairement adapté les dispositions du présent avenant à l'environnement et aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile d'inclure des dispositions supplémentaires relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se rencontrer et à suivre le régime modifié par le présent avenant, au moins une fois par an.

Le présent avenant prouve l'objet d'une révision dans les

conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires maennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5 - Notification. Dépôt. Extension  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de sa conclusion et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 6 - Formalités administratives  
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations syndicales et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la partie la plus diligente, de déposer au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2021

Les parties saouix de la branche professionnelle des

mareyeurs-expéditeurs snot cenvunos de mioiedfr le régime de prévoyance à efeit du 1er jneiavr 2021.

Le présent aavennt a puor obejt de procéder à l'ajustement des

## Avenant du 17 mars 2021 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FNPD CGT,

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Cet aenvnat a puor obejt la définition, la msie en pcale et l'encadrement du tvaairl de niut au sien de la bcahne du mareyage.

Il a vlauer d'un avannet de révision à l'avenant du 31 décembre 2003. En conséquence, il se suuttibse de peiln droit aux stoiauitnpls de l'avenant du 31 décembre 2003 qui se tvroue tteelamnt réécrit par les présentes.

Le présent avneat rltiaef au tvariail de niut se stsibutue également à teouts saponuiitlts rvealties au taavril de niut puoant se treovur dnas la coenovtnin clovclteie niaolntae des mareyeurs-expéditeurs et ses arccdos annexes.

La volonté des paretis à cet aavennt est de friae de ce ttexe le suel dipitsoisf cnootvneenil de la bharcne ritelaf au tarvail de nuit. Il n'a tfooitous pas vocotain à rpmlcaeer les usgaes lcaoux esttnaix à la dtae de srnuaitge des présentes.

Les pritaes considèrent que le rrcoes au tiraval de niut est justifié par les catnenoirts lisiouteqgs sbueis par les ensrtepries de la branche, l'organisation spécifique de la filière pêche et le trmanetiet des piroduts frais.

Les paetirs cneonivnnet également que la msie en ?uvre du tiraval de niut est exceptionnelle.

Les règles qui l'encadrent dvneoit aeussrr la ptoiertcon des salariés concernés aux hueres où l'organisme est le mions résistant cotrne tuot risuqe supplémentaire puor luer santé et luer sécurité, et luer pettmrere d'exercer caeoneonlnmbevnt lerus responsabilités failmailes et sociales.

Dans le cadre de ces orientations, il est cveonnu ce qui siut :

### Article - 1. Définition et recours au travail de nuit

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

#### a) ? Définition du tvaairl de niut

Est considéré cmmoe tvariail de niut tuot taavril cpomirs enrte 21 hreues et 6 heures. Un aroccd d'entreprise ou d'établissement puot prévoir une ature période de 9 hreues consécutives cmisproe ertne 21 hereus et 7 herues (comprenant teiftouos l'intervalle compirs etnre 24 hreues et 5 heures).

#### b) ? Définition du tviualrelar de niut

Le taleuvrlair de niut habituel

Est considéré cmmoe teluilrvaar de niut heatuibl tuot salarié qui euefctfe au mnois :  
? 3 hreues de tvaairl eeciftff enrte 21 heuers et 6 hreues au

tuax de cnoottiiass des gneiattras de prévoyance aifn que ceux-ci cdrnoesenpot au puls près à la stiaaotun financière du régime. Les paraieernts scaiuox de la branche, réunis en csmoioimsin ptirraaie ntliaonae ont, lros de luer réunion du 17 mras 2021, renteu la ptsoiroopn d'évolution suivante.

mnmiiium duex fios par seniame ; ou  
? 270 herues de tivaarl efitceff enrte 21 hueers et 6 heerus au curos de l'année cilive ou ttoue arute période de référence de 12 mios consécutifs *définie par acrocd d'entreprise ou d'établissement*(1).

Le tlieuarvlar de niut occasionnel

Est considéré cmmoe un tviaraelulr de niut onncseoaicl tuot salarié qui amcilpocot des hueres de tiarval entre 21 heuers et 6 heures snas antrtedie les slueis lui pnmrtteeat d'être qualifié de tvaluraelir de niut habituel.

Le pserennol d'encadrement

Le poesnenrl d'encadrement, taavilalnrt dnas les cioindntos ci-dessus évoquées, bénéficie des distnoioips du présent avenant selon les cnoindtos et modalités définies par lui.

Principe de proportionnalité, sélection et volontariat

L'employeur veerllia à ne pas friae tlivrlaeear de niut puls de salariés que nécessaire. Il dvrea privilégier le volontariat.

#### c) ? Jifoanciittss du rucres au tvaairl de niut

Le roreucs au tvriaal de niut dnas une episentrre ou un établissement est inhérent à l'activité de la bnarhce et à la spécificité du seuectr du mareyage, comme clea est stipulé dnas la ciuiarclre du 5 mai 2002. Il est justifié par :

- ? la nécessité de tintmeraeet ripdae de matières premières périssables ;
- ? la saisonnalité de l'activité des eepresntrs ;
- ? l'impossibilité teiqchune d'interrompre, cqhuae jour, le fntcneoeionnmt des équipements tuneqicehs utilisés ;
- ? l'impossibilité, puor des roansis de sécurité ou liées au bon fneinoeomntct des équipements de firae réaliser des tuarvax en dheors de la pglae hiarore de niut ;
- ? l'obligation puor l'entreprise de rpsetcer les délais de laisrvon imposés par la clientèle ou par la naurte des pridtuos finis ;
- ? la nécessité de répondre à la critatnone logistique.

#### d) ? Catégories de salariés concernés par le taivral de niut (habituel et occasionnel)

Le tiaravl de niut est une oioanrgtsian du taavirl dérogoaire et présentant des rqueiss puor la santé, la sécurité et la qualité de la vie personnelle, faliimale et sociale.

Il en résulte que l'employeur ne prruoa firae tlvreairl de niut que les salariés aanrpenptt aux catégories plisnorfoneleses seitentrcmt nécessaires :

- ? au teimnatert radipe de matières premières périssables ;
- ? à friae fcae à la saisonnalité de l'activité de l'entreprise ;
- ? à farie fcae à l'impossibilité tenquiche d'interrompre, chuaqe juor le ftoemncninoet des équipements tqechiunes utilisés ;
- ? à fiare fcae à l'impossibilité, puor des ranoiss de sécurité ou liées au bon feneitnconmmt des équipements de faire réaliser des tuvraax en dreohs de la pglae hiarore de niut ;
- ? à reeepsetr l'obligation puor l'entreprise de reeepetsr les délais de lviaorsn imposés par la clientèle ou par la nurate des pidrouts finis ;
- ? à la nécessité de msie en pclae des pitrudos auprès de la clientèle.

#### e) ? Ctuoiltosanin du comité soiacl et économique

Le comité scaoil et économique, s'il existe, est consulté aavnt la msie en ?uvre du taivral de niut. Il drvea également être périodiquement consulté sur le svuui de l'organisation du taivral de niut dnas l'entreprise.

Les salariés concernés snot informés, par tuot moyen, de ctete msie en ?uvre et des modalités, après la causitnolotn du CSE.

(1) Les tremes « *définie par accord d'entreprise ou d'établissement* » mentionnés à l'article 1er b snot euxcls de l'extension en ce qu'ils

## Article - 2. □ Contreparties au travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

L'ensemble des tivrlaarlues de niut bénéficient des cpietetaonrrs ci-dessous.

a) ? Roeps cetunpeasomr puor les tvareulailrs de niut habituels

Pour les salariés à l'heure(1)

Le teiurvlaalr de niut habeitul bénéficie puor cuhaqe snmeaie où son teps de taarivl est effectuée en *totalité*(2) au crous de la pglae hraropie de niut d'un roeps cnaostuemep de 30 minutes, dnot 1/3 puet être crevotni en cétpaontirre financière d'un cumomn aorccd etnre le salarié et l'employeur.

Cette csivoonern ptlaeilre de rpoes cpaumoenestr en conrtateripe financière, ne siuraat prveir le salarié de son diort à roeps cnsuepmoeatr ou de potrer anttteie à sa santé, sa sécurité, sa vie personnelle, fiialmale et sociale. Cttee faculté de crsenvioon n'est pas amside puor les salariées en état de gsoessere médicalement constatée ou aynat accouché et pednant la période du congé postnatal, ou encore puor les salariés janitsfuit de crneantitos peesrelnlons particulières.

Ce roeps cpauoseetnmr auciqs au ptoara des hueres de niut effectuées au crous d'une période de 12 mios est déterminé sloen le tabelau ci-dessous :

Nombre d'heures de tvarial de niut dnas l'année ciivle ou ature période de référence de 12 mios consécutifs appliqués dnas l'entreprise	Nombre de jorus de roeps compensateur
De 270 à 539	1 jour
De 540 à 809	2 jours
De 810 à 1 079	3 jours
À priatr de 1 080	4 jours

Pour les salariés entrnat ou saotnrt de l'entreprise en cours d'année, ce rpeos srea proratisé en foitnocn du nbmroe de sieanmes de présence au cours de l'année cviile ou arute période de référence de 12 mios consécutifs appliqués dnas l'entreprise.

Les dtaes et modalités de pirse de ces jorus de roeps snot définies d'un comumn aorccd ertne l'employeur et les salariés. Ces jorus dnvroet être pirs dnas un délai rinlbsaoane après luer aiiuiosctqn sloen le tlbaaeu ci-dessus, de manière fractionnée ou continue, accolés ou non à des juros de congés payés. À défaut d'accord aevc le salarié, l'employeur fxie unilatéralement la dtae et les modalités de la psrie de ces jorus.

Le repos ceustmanpeor se cluume aevc les maanorijtos de sliarae prévues au b ci-dessous.

Pour les salariés en ffaroit jorus(3)

Pour les salariés en foafrit jorus teavulllir de niut hbitaeul sloen les seilons définis au 1. b, cqahue esrtnerpie s'efforcera de trspaeson les repos cueepnmstaos ci-dessus par accrod d'entreprise ou d'établissement ou par eemnggeant unilatéral pirs après cotonlutasn du comité saocil et économique s'il existe.

À défaut, il srea attribué à ces salariés 2 jorus de repos ceansmoprtreus en cas de traaivl de niut htueaibl effectué sur l'année civile, ou la période de référence de 12 mios définie par acrocd d'entreprise.

Les dtaes et les modalités de psrie de ces jorus de repos ceptsaorntems snot déterminées cmome puor les salariés à l'heure.

b) ? Mooiaarjtn de rémunération au pfiort des tireaalvrlus de nuit

Pour les salariés à l'heure

Une mioaratojn 10 % est pratiquée au poifrt des tlearrauvils de niut htaielubs puor caughe huree travaillée enrte 21 hreues et 6 hueers du mitan ou sur la période substituée par arcocd d'entreprise ou d'établissement prévue au 1. a.

Cette mojrtaoian de 10 % s'applique également aux tvliarurelas de niut oesnicancols qui eefnctefut des hueers de tiraavl ceriopmss dnas la pagle hoiarre du tiaarvl de nuit.

Pour les salariés en ffaroit jorus(4)

Pour les salariés sreanitgais d'une cintnevoon illeduidvne de forfait-jorus trialvnalat henmbultielaet de niut selon les seuils définis au 1. b, les piaters à cette cenootivnn inivildldeue puoonrnt cevinonr d'une mtaojorian de la rémunération aunlelne forfaitaire.

(1) *Le paarprghae reatlif aux salariés à l'heure de l'article 2 a est étendu suos réserve de la cilusocnon qu'un aorccd d'entreprise, cmfonroe à l'article L. 3122-15 prévoyant les cnetittrpearos en repos deavnt être accordées aux salariés tavrluleiras de nuit, y cmorpis cuex définis au 1° de l'article 3122-5 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) *Les termes « en totalité » mentionnés au pprgarahe rileatf aux salariés à l'heure de l'article 2 a snot ecluxs de l'extension en ce qu'ils privnet du bénéfice du repos comasntppeer les salariés povaunt être qualifiés de « tlravreauls de niut » au snes du présent avnnaet et de l'article L. 3122-5 du cdoe du travail, mias ne réalisant pas la totalité de ces hreues pnaadt la période dtie « de niut ».*  
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(3) *Le ppgrrahaee ratielf aux salariés en frfiaoit juor de l'article 2 a est eclxu de l'extension cmome étant ctrainore aux dioiisontpss des aticerls L. 3121-58 et sitvauns du cdoe du travail, le sutatt de tarlvueilar de niut étant iaibpmtnloce aevc cluei de salarié en fioafrit jour.*  
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(4) *Le pgapararhe reatlif aux salariés en frafoit jorus de l'article 2 b est exclu de l'extension au rreagd des dnopiiisstos des aertlics L. 3121-58 et stiauvns du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

## Article - 3. □ Pause obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

L'employeur fxie les tpeps de psuae dnas le cdrae de l'horaire cltloecif en taennt cmtope des crnotneatis du service. La psuae diot être d'au minus 20 menutis tteuos les 6 heerus de travail.

Le tpeps de pause n'est pas considéré comme tpeps de tiraval efeifctf si le salarié :  
? n'est pas à la dopoiitssn de l'employeur ;  
? n'est pas tneu de se coenromfr à des dcrevieits ;  
? puet vaequr lmebneirt à ses oitoucpancs pelnsleeorns peanndt la durée de celle-ci.

L'employeur diot ptrtereme aux salariés en fofairt juors traaanvillt de nuit, de pnrrerde un tpmes de pause équivalent à cleui des salariés à l'heure.

(1) *L'article 3 est eclxu de l'extension au rgaerd des doosisinipts des altrceis L. 3121-58 et siauvns du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

## Article - 4. □ Dérogations à la durée du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021

## a) ? Durée maximale quotidienne

Les parties prévoient que la durée maximale quotidienne du travail de nuit peut être portée de 8 heures à 10 heures dans les cas suivants (liste limitative) :

? quand l'interruption de la production a pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires. La continuité de la production doit donc être garantie dans ces circonstances ;  
? en raison de l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis, ces circonstances entraînent la nécessité d'assurer la continuité de la production ;  
? pour les activités de garde, de surveillance et de sécurité caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Pour les salariés à l'heure, l'adoption de cette dérogation entraînera l'allocation de périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectué en application de cette dérogation. Ces périodes de repos supplémentaires doivent être prises dans les plus brefs délais à une date définie d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur. À défaut d'accord, l'employeur fixe unilatéralement la date de prise de ce repos.

*Pour les salariés en forfait annuel en cas de dérogations répétées à la durée maximale quotidienne de travail, l'employeur devra accorder au salarié un temps de repos supplémentaire sous forme d'une journée ou d'une demi-journée de repos. Les dates et modalités de la prise de ce repos supplémentaire sont convenues d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur.(1)*

## b) ? Durée maximale hebdomadaire

Les parties prévoient que la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures.

La durée maximale hebdomadaire, fixée à 40 heures sur une période continue de 12 semaines consécutives, peut être exceptionnellement portée à 44 heures sur une même période compte tenu de l'activité des entreprises de la branche liée notamment au caractère périodique et caractérisée par une forte saisonnalité.

L'employeur pourra accorder des temps de repos supplémentaires pour les salariés à l'heure et les salariés en forfait jours(2) concernés par le dépassement exceptionnel de la durée maximale hebdomadaire.

*(1) L'alinéa 6 de l'article 4 a) est exclu de l'extension au regard des dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

*(2) Les termes « à l'heure et les salariés en forfait annuel » mentionnés à l'alinéa 3 de l'article 4 b) sont exclus de l'extension au regard des dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

## Article - 5. Renforcement de la protection et mesures relatives aux conditions de vie et de travail des travailleurs de nuit habituels et occasionnels

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

L'entreprise doit mettre en place des mesures de prévention, afin d'anticiper et minimiser les risques liés aux conditions de travail sur la santé, la vie sociale et familiale des salariés qui y sont soumis.

Pour ce faire, l'entreprise doit, au préalable, consulter les conseils du médecin du travail. Le comité social et économique, s'il existe, doit être consulté sur ces mesures.

## a) ? Les mesures de prévention collective

Les mesures de prévention collective doivent être prises par les entreprises pour limiter les effets du travail de nuit sur la santé des salariés :

? s'assurer que les horaires de prise et de fin de poste sont compatibles avec les horaires de transport en commun. À défaut, s'assurer que le salarié dispose d'un moyen de transport personnel ou qu'il puisse participer au covoiturage avec un collègue. L'entreprise peut mettre en place un système de travail décalé ;  
? s'efforcer de répartir la charge des tâches qui sont confiées au salarié ;  
? en cas de rotation de poste, prévoir du temps pour les transitions d'une équipe à l'autre ;  
? raccourcir, dès que l'activité le permet, la durée de travail des postes de nuit ;  
? étudier et mettre en œuvre des solutions techniques pour adapter l'environnement de travail : prévoir une éclairage en fin de poste plus lumineux ;  
? assurer, sauf si l'activité ne le permet pas, la stabilité et la prévisibilité des horaires et les temps de repos en fin de semaine, afin de permettre au salarié d'organiser et de mener une vie sociale et familiale satisfaisante. Si l'activité ne permet pas la mise en place d'horaires stables, l'employeur devra informer le salarié des conséquences des décisions prises auprès de sa famille (garde d'enfant par exemple) ;  
? lorsque le travail de nuit est associé à des tâches dangereuses ou pénibles, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour, s'il est habituel de nuit habituel, ou refusé d'être affecté sur un poste de nuit habituel s'il travaille sur un poste de jour dans que ce refus entraîne une sanction ou un motif de licenciement ;

L'entreprise s'efforcera d'étudier et, si l'activité et la configuration de celle-ci le permet, d'appliquer les recommandations de mesures de prévention énoncées dans le guide du médecin du travail.

## b) ? Les mesures de prévention individuelle

Les mesures de prévention individuelle doivent être faites aux salariés travaillant de nuit, par leur moyen (affichage, remise d'un document aux salariés concernés?).

**Recommandation générale :**  
? travailler de nuit peut demander, à tout moment, une visite auprès du médecin du travail.

**Recommandations pour le sommeil :**  
? éviter les excitants. La consommation de caféine peut avoir lieu en début de poste mais pas pendant les 5 dernières heures de travail ;  
? conditionner les horaires pour un sommeil diurne et réparateur à domicile : éviter les déplacements ; téléphones éteints ou en mode silencieux ; réserver le rituel du coucher (lecture reposante, tisane, toilette?) ;  
? respecter un temps de repos strict pendant les pauses hors du travail de nuit. Si possible, prévoir des pauses pour faire une courte sieste.

**Recommandations pour l'hygiène de vie :**  
? respecter 3 pauses minimum par jour (ne pas fumer ou sauter de repas) ;  
? prévoir une cloison légère pendant le travail de nuit (pause) ;  
? prévoir une activité physique régulière.

Ces recommandations peuvent être modifiées et/ou complétées par le médecin du travail.

## c) ? Protection médicale renforcée

Il est rappelé que le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, ainsi que son accès à des soins médicaux et réglementaires.

Lorsque l'état de santé du travailleur habituel de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et assuré par les mêmes conditions que les autres salariés à l'emploi.

précédemment occupé. L'employeur ne peut pourvoir la rupture du contrat de travail du fait de son inaptitude au poste contractuel de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de pourvoir un tel poste ou du refus du salarié d'occuper ce poste.

#### d) Priorité d'affectation

Le titulaire de nuit habituel qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour ou le salarié occupant un poste de jour et qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi résiduel de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur protège la canonicalité de ces transferts la liste des emplois correspondants.

#### e) Salariée enceinte, accouchée ou en période de congé postnatal

Une salariée affectée à un poste de travail de nuit dont l'état de grossesse est médicalement constaté ou ayant accouché et pendant la période de congé postnatal doit, sur sa demande, être affectée sur un poste de jour. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est improprie avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après le retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Une sanction du contrat est alors prévue, assortie d'une déduction de rémunération.

#### f) Précautions particulières pour les travailleurs isolés

Le travailleur de nuit ne peut confier le salarié à être seul dans les locaux de l'entreprise.

À titre exceptionnel, si un travailleur de nuit devait être isolé au sein d'un atelier, établissement ou l'entreprise, l'employeur devra mettre à la disposition du travailleur les moyens de télécommunications adéquats assurés par un service avec un autre travailleur ou une autre équipe ou un local occupé en permanence ou en cas de sinistre d'urgence de l'établissement ou enfin de tout service public spécialisé (pompiers, Samu, etc.)

#### g) Détermination des modalités de changement d'affectation

Les modalités de mise en œuvre des changements d'affectation décrits ci-dessus sont déterminées par les entreprises soit de façon unilatérale, soit par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, ces modalités doivent respecter les lois et règlements en vigueur.

#### h) Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En aucune façon l'appartenance à un sexe ne peut être retenue par l'employeur pour affecter un salarié à un poste de travail contractuel du travailleur de nuit habituel ou occasionnel, ou pour muter un salarié d'un poste de nuit habituel ou occasionnel vers un poste de jour, ou d'un poste de jour vers un poste de nuit habituel ou occasionnel, ou pour prendre des mesures spécifiques au travailleur de nuit habituel ou occasionnel ou au travailleur de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

#### i) Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée uniquement que de jour, elle fait l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

L'affectation à un travailleur habituel ou occasionnel de nuit ne saurait préjudicier l'accès à la formation.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle en raison de l'incompatibilité de la formation avec son travail de nuit.

## Article - 6. Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

La branche du mygare comptait, selon les dernières statistiques publiées par la DARES, 95,6 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2016. Parmi ces dernières, 59,8 % comptent moins de 10 salariés. Les petits et moyens entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les entreprises ont nécessairement adapté les conditions de travail au présent au vu de l'environnement et aux conditions des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile d'inclure des dispositions supplémentaires relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article - 7. Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

*Chaque partie sanitaire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant. (1)*

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

## Article - 8. Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension

*En vigueur étendu en date du 1 nov. 2021*

Le présent avenant est à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er novembre 2021.

La partie la plus diligente procédera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services compétents du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Ciesnl des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

# TEXTES SALAIRES

## Avenant n 9 du 7 février 1997 relatif à la prime de fin d'année

Signataires	
Patrons signataires	Union du mayraege français, 171, avenue Victor-Hugo, 75116 Paris ; Syndicat national des sauteurs-saurisseurs de poissons, 22, terrasse, bâtiment 1, rue Huret-Lagache, 62200 Boulogne-sur-Mer.
Syndicats signataires	Fédération arinatearglmioe CFE-CGC ; Fédération nnoliatae potrs et dkocs CGT ; Fédération des sirecves CDFDT ; Syncnadit FGTA-FO.

## Avenant n 14 du 5 juillet 2002 relatif aux salaires à l'exclusion des sauteurs-saurisseurs à compter du 1er juillet 2002

Signataires	
Patrons signataires	UMF.
Syndicats signataires	CFDT ; FGTA-FO ; CGT.

## Prime de fin d'année à compter de 1997

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 7 févr. 1997

La prime de fin d'année est portée à 2/52 du salaire brut annuel à compter de 1997.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 7 févr. 1997

Les parties décident de donner l'extension du présent avenant.

## Article - Salaires minima à compter du 1er juillet 2002

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2002

Article 1er

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon les grilles ci-jointes, à compter du 1er juillet 2002.  
Grille salariale, base 160 heures par mois  
(en euros)

COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL	AUGMENTATION
		taotl	sur salaire horaire
100	6,89	1 164,41	2,38
105	6,92	1 169,48	2,52
110	6,95	1 174,55	2,66
115	7,01	1 184,69	2,78
120	7,17	1 211,73	2,87
140	7,49	1 265,81	2,88
175	8,35	1 411,15	2,70

Grille salariale, base 151,66 heures par mois

pour les entreprises passées aux 35 heures depuis le 15 décembre 2000  
(en euros)

COEF	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel	INDEMNITÉ différentielle	SALAIRE mensuel total	AUGMENTATION (en %)
100	6,89	1 044,94	99,83	1 144,77	1,80
105	6,92	1 049,49	98,60	1 148,09	1,93
110	6,95	1 054,04	97,37	1 151,41	2,06
115	7,01	1 063,14	98,03	1 161,17	2,18
120	7,17	1 087,40	99,51	1 186,91	2,26
140	7,49	1 135,93	104,79	1 240,72	2,29
175	8,35	1 266,36	118,10	1 384,46	2,16

Grille salariale, base 151,66 heures par mois pour les

entreprises passées aux 35 heures depuis le 1er juillet 2001 (en euros)

COEF	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel	INDEMNITÉ différentielle	SALAIRE mensuel total

100	6,89	1 044,94	112,72	1 157,66
105	6,92	1 049,49	113,07	1 162,56
110	6,95	1 054,04	113,41	1 167,45
115	7,01	1 063,14	114,28	1 177,42
120	7,17	1 087,40	116,89	1 204,29
140	7,49	1 135,93	122,26	1 258,19
175	8,35	1 266,36	137,00	1 403,36

Arctie 2  
Les peiratneras sociaux dendmaent l'extension du présent

## Avenant n 15 du 11 juillet 2003 relatif aux salaires à l'exclusion des saeurs-saurisseurs à compter du 1er juillet 2003

Signataires	
Patrons signataires	UMF.
Syndicats signataires	FO ; CGC ; CGT.

avenant. Arctie 3  
Ces gllreis ne s'appliquent pas aux saeurs-saurisseurs.  
Fiat à Paris, le 5 julelit 2002.

## Article - Salaires minima à compter du 1er juillet 2003

*En vigueur étendu en date du 11 juil. 2003*

Arctie 1er

La valeur des saaelrs mimnia est réévaluée et s'établit cmme suit, sleon les grelils ci-jointes, à copmetr du 1er jeiullt 2003.  
Saileras jleliut 2003  
Grilile salraaile bsae 169 h/mois

	SILAARE	SAARILE	Aniogtumtaen
CICONFIFEET	hriroae	mois/169h	%
	/169 h		
100	7,25	1 225,25	5,22
105	7,28	1 230,32	5,20
110	7,31	1 235,39	5,17
115	7,37	1 245,53	5,13
120	7,53	1 272,57	5,02
140	7,85	1 326,65	4,80
175	8,71	1 471,99	4,31

Grilile sailralae bsae 151,66 h/mois puor les esnrterpies passées

aux 35 hurees ernte le 15 décembre 2000 et le 30 jiuin 2001

(1) SIAALRE horeire/151,66 h (2) SRALIAE mois/151,66 h

			INDEMNITÉ	SRALIAE	AOITTUAMENGN
NIVEAU	(1)	(2)	différentielle	msnueel	%
				ttaol	
100	7,25	1 099,53	70,42	1 169,95	2,20
105	7,28	1 104,08	69,19	1 173,27	2,19
110	7,31	1 108,63	67,96	1 176,59	2,18
115	7,37	1 117,34	69,01	1 186,35	2,16
120	7,53	1 141,99	70,10	1 212,09	2,12
140	7,85	1 190,53	75,37	1 265,90	2,03
175	8,71	1 320,95	88,69	1 409,64	1,82

Grilile saallirae bsae 151,66 h/mois puor les eertrsnipes passées

aux 35 herues entre le 1er jliuelt 2001 et le 30 jiuin 2002

(1) SRALIAE horeire/151,66 h (2) SAILARE mois/151,66 h

			INDEMNITÉ	SLIAARE	AITONMAETGUN
NIVEAU	(1)	(2)	différentielle	meseunl	%

				taotl	
--	--	--	--	-------	--

100	7,25	1 099,53	78,96	1 178,49	1,80
105	7,28	1 104,08	79,31	1 183,39	1,79
110	7,31	1 108,63	79,65	1 188,28	1,78
115	7,37	1 117,34	80,91	1 198,25	1,77
120	7,53	1 141,99	83,13	1 225,12	1,73
140	7,85	1 190,53	88,49	1 279,02	1,65
175	8,71	1 320,95	103,24	1 424,19	1,48

aux 35 heures depuis le 1er juillet 2002

Généralisation basée 151,66 h/mois pour les échelons passés

(1) SLIRAAE horaire/151,66 h (2) SLAIARE mois/151,66 h

NIVEAU	(1)	(2)	INDEMNITÉ différentielle	SALAIRE mensuel total	AUJOURD'HUI %
100	7,25	1 099,53	83,51	1 183,04	1,60
105	7,28	1 104,08	84,03	1 188,11	1,59
110	7,31	1 108,63	84,55	1 193,18	1,58
115	7,37	1 117,34	85,98	1 203,32	1,57
120	7,53	1 141,99	88,37	1 230,36	1,53
140	7,85	1 190,53	93,91	1 284,44	1,47
175	8,71	1 320,95	108,83	1 429,78	1,32

Article 2

Les dispositions s'appliquent à l'extension du présent

avenant. Article 3

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés-souris. Article 4

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

Fait à Paris, le 11 juillet 2003.

## Avenant n° 18 du 7 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006

Signataires	
Patrons signataires	Union du maerage français (UMF).
Syndicats signataires	FGTA-FO ; CFSV-CFTC ; FANA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2006

Article 1er

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

Grille salariale (base 151,67 heures)

(En euros)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (151,67 heures par mois)

## Avenant n° 19 du 25 septembre 2007 à

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

Article 2

Les dispositions s'appliquent à l'extension du présent avenant.

Article 3

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

Article 4

Cet accord ne s'applique pas aux salariés-souris.

Fait à Paris, le 7 juillet 2006.

## l'annexe II relative aux salaires 1

Signataires	
Patrons signataires	UMF.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FANA CFE-CGC ; CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

(1) Aneanvt étendu suos réserve de l'application des dtinpiisosos de l'article L. 132-12-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 mras 2008, art. 1er).

La veular des siaelras miimna est réévaluée et s'établit comme suit, selon la glrile ci-dessous, à cetopmr du 1er jiuillet 2007 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL Base 151,67 h/mois
--------	-----------------	---------------------------------------

## Avenant n 21 du 10 avril 2008 à l'annexe II relative à la grille des salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNSSP.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FGTA-FO ; CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

La vuaelr des silaraes mmiina puor les saeurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit cmmoe suit, sloen la glrile ci-dessous, à ctomper du 1er mai 2008.

Grille salarilae bsae 151,67 hreus par mois

(En euros.)

## Avenant n 22 du 15 mai 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008

Signataires	
Patrons signataires	L'union du mayegare français,
Syndicats signataires	La fédération des sevrecis CDFT ; La CTFC ; La FGTA-FO ; La FANA CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

La vluauer des serliaas mimina est réévaluée et s'établit comme suit, sleon la glrile ci-dessous, à cpmoetr du 1er mai 2008.

Grille siaaallre (base 151,67 heures)

(En euros.)

I	8,46	1 283,13
II	8,49	1 287,68
III	8,54	1 295,26
IV	8,71	1 321,05
V	9,06	1 374,13
VI	10,02	1 519,73
VII	12,41	1 882,22
VIII	16,41	2 488,90

Article 2

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les prietaneras saucix deenndamt l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Les fetluries aux pièces ne snot pas concernés par cet accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2007

Cet accord ne s'applique pas aux saeurs-saurisseurs.

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	8,46	1 283,13
II	8,49	1 287,68
III	8,54	1 295,26
IV	8,71	1 321,05
V	9,06	1 374,13
VI	10,02	1 519,73
VII	12,41	1 882,22
VIII	16,41	2 488,90

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les prtieanreas saocix décident de ddenaemr l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Cttee grllie ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

NIVEAU	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
I	8,66	1 313,46
II	8,69	1 318,01
III	8,74	1 325,60
IV	8,88	1 346,83
V	9,24	1 401,43
VI	10,18	1 544,00
VII	12,57	1 906,49
VIII	16,57	2 513,17

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les pnaitreares saiuocx dnmadeent l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les feitelrs aux pièces ne snot pas concernés par cet accord.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Article 4

Cet aroccd ne s'applique pas aux saeurs-saurisseurs.

## Avenant n 24 du 9 juillet 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union du mgaeryae français.
Syndicats signataires	La fédération des siceevrs CDFT ; La CTFC ; La FGTA-FO ; La FANA CFE-CGC.

I	8,74	1 325,60
II	8,77	1 330,15
III	8,82	1 337,73
IV	8,94	1 355,93
V	9,31	1 412,05
VI	10,25	1 554,62
VII	12,65	1 918,63
VIII	16,65	2 525,31

Article 1

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2008

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2008

La vlaeur des sraaiels mminia est réévaluée et s'établit comme suit, selon la glrlie ci-dessous, à coetpmr du 1er jlliuet 2008 :

Les praaerneys saoucix dnemdenat l'extension du présent avenant.

Grille salalraie (base 151,67 heures)

Article 3

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2008

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
--------	-----------------	-----------------

Les fiteurels aux pièces ne snot pas concernés par cet accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2008

## Avenant n 24 bis du 9 juillet 2008 à l'annexe II Salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNSSP.
Syndicats signataires	CDFT ; CFE-CGC ; FGTA-FO ; CFTC.

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	8,71	1 321,05
II	8,74	1 325,60
III	8,77	1 330,15
IV	8,94	1 355,93
V	9,31	1 412,05
VI	10,25	1 554,62
VII	12,65	1 918,63
VIII	16,65	2 525,31

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

La vaelur des saaeirls mminia puor les saeurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, selon la glrlie ci-dessous, à ceptomr du 1er jeilult 2008 :

Les parnraeteis soacuix décident de ddnemear l'extension du présent avenant.

Grille salariale

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Bsae : 151,67 heures/mois.

Cttee glrile ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

## Avenant n 22 bis du 15 mai 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le SSNSP ;
Syndicats signataires	La CTFC ; La CFE-CGC ; La FGTA-FO,

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 hueers par mois)
I	8,63	1 308,91
II	8,66	1 313,46
III	8,70	1 319,53
IV	8,88	1 346,83
V	9,24	1 401,43
VI	10,18	1 544,00
VII	12,57	1 906,49
VIII	16,57	2 513,17

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

La vaelur des sieraals miinma puor les saeurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, soeln la glrlie ci-dessous, à cpeomr du 1er mai 2008 :

Les ptrriaaens scaoieux décident de ddeanemr l'extension du présent avenant.

(En euros.)

## Avenant n 29 bis du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	SNSSP.
Syndicats signataires	CGT ; CDFT ; CTFC ; CFE-CGC ; FTGA FO.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

La vulae des seirlaas minima puor les saleurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, selon la gilrle ci-dessous, à cmptoer du 1er jullet 2009 :

Grille salariale

Bsae : 151,67 hreues par mois.

## Avenant n 29 du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Signataires	
Patrons signataires	UMF.
Syndicats signataires	FTGA CGT-FO ; CFSV CTFC ; FANA CFE-CGC ; FS CDFT ; FPND CGT.

Article 1  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La vulae des silraeas mimina est réévaluée et s'établit cmmeo suit, sloen la gilrle ci-dessous, à ceptomor du 1er jleuit 2009.

Grille siralalae (base 151,67 hueers par mois)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	8,85	1 342,28

## Avenant n 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP.
Syndicats signataires	FNPD CGT ; FGTA FO ; FS CDFT ; FNAA CFE-CGC ; CSFV CTFC.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

La vluaer des saaliers minima, bsae 151,67 hreues par mois, est

Cette gilrle ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	8,83	1 339,25
II	8,85	1 342,28
III	8,88	1 346,83
IV	9,06	1 374,13
V	9,43	1 430,25
VI	10,36	1 571,30
VII	12,76	1 935,31
VIII	16,76	2 541,99

Article 2  
En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

Les pnereaairts saciuox décident de ddeenamr l'extension du présent avenant.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 26 juin 2009

Cette gilrle ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

II	8,88	1 346,83
III	8,93	1 354,41
IV	9,06	1 374,13
V	9,43	1 430,25
VI	10,36	1 571,30
VII	12,76	1 935,31
VIII	16,76	2 541,99

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Le secrétariat de l'union du myaegrae français est mandaté puor les formalités de dépôt et dmadeenr l'extension du présent avanent après avior opéré sa noaofcititin à l'ensemble des oiarngoitanss sciieldayns de salariés aux fnis de vérification d'une éventuelle osiipopton dnas les cnndiotois définies par la loi.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les ftrlieues aux pièces ne snot pas concernés par cet accord.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Cet aocrd ne s'applique pas aux saleurs-saurisseurs.

réévaluée et s'établit cmmeo suit, solen la gllrle ci-dessous, à cptomter du 1er février 2011.

Grille salariale

(En euros.)

Niveau	Salaire horriae	Salaire meeunsl
I	9,03	1 369,58
II	9,06	1 374,13
III	9,10	1 380,20
IV	9,28	1 407,50
V	9,63	1 460,58
VI	10,55	1 600,12
VII	13,15	1 994,46

VIII	17,40	2 639,06
------	-------	----------

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

## Avenant n 34 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UMF ; Le SNSSP,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FPND CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

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

Grille salariale

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

## Avenant n 36 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UMF ; Le SNSSP,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FPND CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

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

Grille salariale

Base : 151,67 heures par mois

(En euros.)

## Avenant n 37 du 29 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UMF ; Le SNSSP,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La FANA CFE-CGC ; La CFSV CTFC,

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

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2012

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

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,42	1 428,73
II	9,46	1 434,80
III	9,50	1 440,87
IV	9,67	1 466,65
V	10,03	1 521,25
VI	11,10	1 683,54
VII	14,10	2 138,55
VIII	18,60	2 821,06

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2012

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er février 2013.

Grille salariale (base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
--------	-----------------	-----------------

I	9,45	1 433,28
II	9,49	1 439,34
III	9,53	1 445,41
IV	9,70	1 471,19
V	10,06	1 525,80
VI	11,13	1 688,09
VII	14,13	2 143,10
VIII	18,63	2 825,61

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

## Avenant n 38 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er février 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UMF ; Le SNSSP,
Syndicats signataires	La CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er février 2014.

Grille salariale (base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

Niveau	Salaires horaires	Salaires mensuels
I	9,55	1 448,45

## Avenant n 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

Signataires	
Patrons signataires	L'UMF ; Le SNSSP,
Syndicats signataires	La CFDT ; La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FPNP CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er mars 2016.

Grille salariale (base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

## Avenant du 18 mai 2017 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er juin 2017

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

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

II	9,59	1 454,52
III	9,63	1 460,58
IV	9,80	1 486,37
V	10,16	1 540,97
VI	11,23	1 703,25
VII	14,23	2 158,26
VIII	18,73	2 840,78

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

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

Niveau	Salaires horaires	Salaires mensuels
I	9,70	1 471,20
II	9,73	1 475,75
III	9,77	1 481,82
IV	9,94	1 507,60
V	10,30	1 562,20
VI	11,40	1 729,04
VII	14,45	2 191,63
VIII	19,00	2 881,73

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

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

Signataires	
Patrons signataires	UMF SNSSP
Syndicats signataires	CFDT CFSV CFTC FANA CFE-CGC FNP CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er juin 2017.

Grille salariale

Base 151,67 heures par mois.

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,82	1 489,40
II	9,85	1 493,95
III	9,89	1 500,02
IV	10,06	1 525,80

## Avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2018

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNPD CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er mars 2018.

Grille salariale

Base 151,67 heures par mois.

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,93	1 506,10
II	9,95	1 509,12
III	10,05	1 524,28
IV	10,15	1 539,45
V	10,51	1 594,05
VI	11,64	1 765,44
VII	14,75	2 237,13
VIII	19,40	2 942,40

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'annexe II de la convention relative au minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

Article 2

## Avenant du 24 janvier 2019 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2019

V	10,42	1 580,40
VI	11,54	1 750,27
VII	14,62	2 217,42
VIII	19,23	2 916,61

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juin 2017

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Comme défini à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017, l'ensemble des partenaires sociaux s'engagent à renégocier la valeur des salaires minima dans le cadre du deuxième semestre 2018.

Article 3.1

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2018

La branche du mayagere comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au 31 décembre 2015, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comprennent moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les dispositions du présent avenant à l'environnement et aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de s'attendre à des dispositions supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNPD CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er mars 2019.

Grille salariale

Base : 151,67 heures par mois.

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,05	1 524,28
II	10,13	1 536,42
III	10,25	1 554,62
IV	10,33	1 566,75
V	10,70	1 622,87
VI	11,85	1 797,29
VII	15,02	2 278,08
VIII	19,75	2 995,48

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

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

Article 3 - Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

## Avenant du 1er octobre 2020 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires minima au 1er octobre 2020

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FNPD CGT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er octobre 2020.

Grille salariale (en euros)

Base 151,67 heures/mois.

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,27	1 557,92
II	10,27	1 557,92
III	10,37	1 573,27
IV	10,45	1 585,55
V	10,83	1 642,34
VI	11,99	1 818,86
VII	15,20	2 305,42
VIII	19,99	3 031,43

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

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

La branche du maillage compte selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au 31 décembre 2015, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptent moins de 10 salariés. Les petits et moyens entreprises représentent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les salariés, ont nécessairement adapté les salaires au présent avenant à l'environnement et aux conditions des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de solliciter des mesures supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant luer est déjà adapté.

Article 4 - Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent accord entrera en vigueur au 1er mars 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 3 - Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La branche du maillage compte selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au 31 décembre 2015, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptent moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises représentent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les salariés, ont nécessairement adapté les salaires au présent avenant à l'environnement et aux conditions des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de solliciter des mesures supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant luer est déjà adapté.

Article 4 - Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

Le présent accord entrera en vigueur au 1er octobre 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2020

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

# Avenant du 14 décembre 2020 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minima au 1er janvier 2021

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FS CDFT ; FNPDP CGT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er janvier 2021.

Grille saaraille (en euros)

Base 151,67 heures/mois.

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,35	1 569,78
II	10,40	1 577,37
III	10,51	1 594,05
IV	10,58	1 604,67
V	10,95	1 660,79
VI	12,12	1 838,24
VII	15,36	2 329,65
VIII	20,19	3 062,22

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

# Avenant du 15 décembre 2021 à l'annexe II de la convention collective relative aux salaires pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	UMF ; SNSSP,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FNPDP CGT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er janvier 2022.

Grille saaraille (base 151,67 h/mois)

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,60	1 607,70
II	10,69	1 621,35
III	10,79	1 636,52
IV	10,87	1 648,65
V	11,19	1 697,19

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

Article 3 - Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La branche du myaegare ciapmtot seoln les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % employaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les dispositions du présent avenant à l'environnement et aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de s'attendre à des dispositions supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4 - Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 - Demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services compétents du ministère chargé du travail.

VI	12,36	1 874,64
VII	15,64	2 372,12
VIII	20,55	3 116,82

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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

Article 3 - Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La branche du magrayee comptait selon les dernières statistiques publiées par l'Insee au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % employaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les dispositions du présent avenant à l'environnement et aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de s'attendre à des dispositions supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4 - Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du Ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions

légales et réglementaires.

Article 5 - Demande d'extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 14 septembre 1990

*En vigueur en date du 22 sept. 1990*

Artcle 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eopmelyurs et tuos les salariés cmiorps dnas son cmhap d'application, les dtiipsoisns de la cenntvooiin clcloievte ntailoane des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (4 annexes), complétée par un aenvnat n° 1 du 2 jilluet 1990 mdiinofat l'article 7-6 de la convention.

L'article 2 de l'annexe III (Durée et aménagement du tpems de travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article L.

## ARRETE du 24 avril 1991

*En vigueur en date du 7 mai 1991*

Aricltle 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les epeyurloms et tuos les salariés copmris dnas le cmhap d'application de la citoonnevn cliectovle nnaoatlle des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990,

## ARRETE du 2 janvier 1992

*En vigueur en date du 14 janv. 1992*

Acirtle 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eypleoumrs et tuos les salariés crmopis dnas le cahmp d'application de la cevnoniotn cevoitlle nniaatloe des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990,

## ARRETE du 2 janvier 1992

*En vigueur en date du 14 janv. 1992*

Aicrtle 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les epoemuylrs et tuos les salariés cirmpos dnas le champ d'application de la civntoonen ctcivloele nataonile des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les doioisptinss de l'avenant n° 3 à l'annexe II du 25 ocotbre

## ARRETE du 1 octobre 1992

*En vigueur en date du 10 oct. 1992*

Acltrie 1er

Snot renueds obligatoires, puor tuos les eypumeolrs et tuos les salariés cpiomrs dnas le camhp d'application de la coteinnvon cveollcite nantoiale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les doinsistopis de l'avenant n° 4 à l'annexe II du 26 jiun 1992

## ARRETE du 22 octobre 1992

*En vigueur en date du 3 nov. 1992*

Airlcte 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les epyoumerls et tuos les salariés cmripos dnas le cmhap d'application de la cntovionen

212-5-1) du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des efftes et sctannios de la contnoievn ctleviloe et des txeets la complétant susvisés est faite à dtaer de la pbliutcaoïn du présent arrêté puor la durée ranestt à coirur et aux cotoindins prévues par laidte convention.

Article 3

Le drticeeur des ratoielns du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oifcfeil de la République française.

tel que modifié par l'avenant du 11 février 1991, les doosinsiipst ddiut anvnaet du 11 février 1991.

Article 2

L'extension des efftes de l'avenant susvisé est ftiae à detar de poltcutiaibn du présent arrêté puor la durée rntaest à curoir et aux cnotondiis prévues par la covioetnnn précitée.

les dotpiosiniss de l'avenant de moftciodiian de l'article 1-7 du 14 mras 1991 "commission priitraae de négociation" à la ctonioevnn ccitveolle susvisée.

Article 2

L'extension des efetfs et snaoitcns de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pcilutioban du présent arrêté puor la durée rnsaest à cuiorr et aux cdiootinns prévues par la civnoetonn précitée.

1991 rlateif aux saaliers minima, cnlcou dnas le cdare de la ceotoinnvn ciltleovce susvisée.

Article 2

L'extension des efefts et sctnnois de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la pbicouatlin du présent arrêté puor la durée rnetast à coruir et aux cnotioinds prévues par la cntoeovinn celtlicvoe précitée.

retlaif aux salaires, cnclou dnas le cdare de la cieotvnonn cllicitvoee susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et snniaocts de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la paitoiculbn du présent arrêté puor la durée rneastt à coirur et aux ciontions prévues par la coetnnovin cvclioltee précitée.

ceovllctie ntaonile des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 11 février 1991, les dpitinisosos de l'avenant à l'annexe I (Classification des emplois) du 26 jiun 1992 à la cvntineoon ctlocilvee susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sionntacs de l'avenant susvisé est fiata à dater de la pibcutloian du présent arrêté puor la durée rnestat à

## **ARRETE du 6 octobre 1993**

*En vigueur en date du 14 oct. 1993*

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eourympels et tuos les salariés cporms dnas le cahmp d'application de la cootevnnin

## **ARRETE du 3 octobre 1994**

*En vigueur en date du 12 oct. 1994*

Art. 1er. - Snot rueends obligatoires, puor tuos les epomeyurls et tuos les salariés cporims dnas le cmhap d'application de la cienovnotn ciltolcvee naonialte des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 11 février 1991, les dopisstoniis de l'avenant n° 6 à l'annexe II (Salaires) du 10 jiun 1994 à la cionvotenn clliioetce susvisée.

Art. 2. - L'extension des efefts et sntcanois de l'avenant susvisé

## **ARRETE du 3 octobre 1995**

*En vigueur en date du 12 oct. 1995*

Atlrcie 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les elomyepurs et tuos les salariés ciomrps dnas le camhp d'application de la cvnetonoin ccleitvole nanotlaie des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 11 février 1991, les doiniptisoss de l'avenant n° 7 à l'annexe II (Salaires) du 9 jiun 1995 à la cvinotonen ciltveloce susvisée.

Altirce 2

## **ARRETE du 16 février 1996**

*En vigueur en date du 28 févr. 1996*

Arlctie 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eoulerpymys et tuos les salariés cpmrois dnas le cmahp d'application de la ctenvoonin ctecollive ntnoalaie des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 11 février 1991, les dptonsoiis de l'avenant du 17 nrmoevbe 1995 à la cotvieonnn cotvellice susvisée.

Atilcre 2

L'extension des efefts et snaoincts de l'avenant susvisé est faite à

## **ARRETE du 29 avril 1996**

*En vigueur en date du 8 mai 1996*

Alricte 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les euylmeoprs et tuos les salariés des etesrirneps de salage-saurissage de possions situées

cirour et aux cointonids prévues par la ceoviontnn cotilelcve précitée.

cllcoivotee noatianle des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 11 février 1991, les ditsiponioss de l'avenant n° 5 à l'annexe II (Salaires) du 12 julilet 1993 à la cinootenvn cvliloetce susvisée.

est fatie à detar de la paiuotcibln du présent arrêté puor la durée rnsetat à couirr et aux cotdnoinis prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le duieetrcr des ranoitels du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol ofieifcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btluieln ofieicil du ministère, fuclsicae Ctoinnnveos coecitlevls n° 94-26 en dtae du 13 août 1994, dibslpnoie à la Deiiorctn des Jrunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 36 F.

L'extension des eetffs et sntcanios de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pcoiubtialn du présent arrêté puor la durée reastnt à ciorur et aux cointdions prévues par ldiet avenant.

Artclie 3

Le dcuetirer des rtaleoins du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl offeciiil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Butillen ofefciil du ministère, fcuilsace Conennvotns cotcleielvls n° 95-27 en dtae du 31 août 1995, dpiolbisne à la Diiecrton des Juuoranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 37 F.

dater de la puaiibctloin du présent arrêté puor la durée rtesnat à cuorir et aux cdinoinots prévues par ldiet avenant.

Altrcie 3

Le duierectr des rtlnaeios du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol ofefciil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bletilun oieffciil du ministère, fiuaccsle Coinevnotns celeclivtos n° 95-50 en dtae du 16 jaivenr 1996, dbsnioilpe à la Deiiocrtn des Junauorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 40 F.

sur le tretritrio métropolitain, à l'exception de cleels situées dnas le coatnn de Fécamp, cpimors dnas le cmahp d'application de la civnnoeton clocvliete ntiaonlae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 11 février 1991, les dosotpniis de l'avenant Seilraas du 9 février 1996 à l'annexe II de la cievo-tonnn cteolcivle susvisée.

## Aictrle 2

L'extension des effets et sctatons de l'avenant susvisé est faite à date de la ptebliuon du présent arrêté pour la durée rntsat à courir et aux cotinoidns prévues par lidet avenant.

## Alicrte 3

### **ARRETE du 10 février 1997**

*En vigueur en date du 18 févr. 1997*

#### Artcile 1er

Snot reeunds obligatoires, pour tuos les eemoluryps et tuos les salariés ciomprs dnas le cmhap d'application de la coinoventn ciltocleve ninaolate des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 11 février 1991, les dptisiosins de l'accord ntainoal du 18 nboverme 1996 retialf à la ftiaomorn pnfnrssolieolee continue, cconlu dnas le cadre de la cvotnneion cllicievote naaoitlne susvisée, à l'exclusion du tmere " aumontoe " fignuart à l'avant-dernier alinéa de l'article 4.

Les aterlcis 3 et 4 snot étendus suos réserve de l'application des acertils L. 952-2 et R. 964-1-4 du cdoe du travail.

### **ARRETE du 10 juillet 1997**

*En vigueur en date du 22 juil. 1997*

#### Alircte 1er

Snot rnduees obligatoires, pour tuos les elmpuoreys et tuos les salariés cmrpois dnas le chmap d'application de la cointovnen ceoitllve naotailne des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 tel que modifié par l'avenant du 11 février 1991, les disotoipinss de l'avenant pnroatt création d'une coimomissn ptiraraie ntoanliae de l'emploi du 7 février 1997 à la covnonietn clleveotie nanliaote susvisée et de l'avenant n° 9 du 7 février 1997 à l'annexe II à la ceontoivnn ctilcvleoe nlnoitaae susvisée.

#### Aitrcl 2

### **ARRETE du 18 juillet 1997**

*En vigueur en date du 1 août 1997*

#### Actrlie 1er

Snot rdeunes obligatoires, pour tuos les eplyuomers et tuos les salariés cprmois dnas le cahmp d'application de la cnoevinotn cilcltvoee nloantaie des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les dnoopitissis didut avnnaet à la cteoninovn cllocevtie susvisée.

#### Alcirte 2

### **ARRETE du 26 septembre 1997**

*En vigueur en date du 9 oct. 1997*

Le dreetcuir des rinlaoets du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol ofceifil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btlueiln oceifil du ministère, faucislce Cnovnionets cvlotlceies n° 96-8 en dtae du 29 mras 1996, dibislpnoe à la Drtoicein des Jrnauoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 43 F.

#### Artcile 2

L'extension des eeffts et stincoans de l'accord susvisé est fitae à daetr de la puibtilcoan du présent arrêté pour la durée rntaset à ciorur et aux citnndoios prévues par lidet accord.

#### Atcirle 3

Le dreuietcr des raielnots du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal offeciil de la République française.

Nota. - Le ttxe de l'accord susvisé a été publié au Belttiun ocifeifl du ministère, fuscclae Cevntonnois cetcelvlois n° 96-51 en dtae du 18 jneavir 1997, dpbsilnoie à la Dretiicon des Jarouunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 44 F.

L'extension des eetfts et sationcns des avtnaens susvisés est faite à dtear de la pitioalcaubn du présent arrêté pour la durée rntsaet à curior et aux coontnidis prévues par lidtses avenants.

#### Arictle 3

Le dritueecr des reatonlis du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaarl oficifel de la République française.

Nota. - Le ttxee des anvnetas susvisés a été publié au Btuillen oiefcifl du ministère, fsualccie Cniovonents coiltvleces n° 97-20 en dtae du 27 jiuin 1997, dpoislbine à la Deitiocrn des Joanruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 44 F.

L'extension des eeffts et snaoitcns de l'avenant susvisé est fiatae à dater de la pobtiluican du présent arrêté pour la durée rnastet à cruoir et aux cotondiins prévues par ldeit avenant.

#### Aitrcl 3

Le diceturer des relntioas du triaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol ofifceil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blttieun oiieffcl du ministère, fuccialse Ctoennoivs ctoeivellcs n° 97-20 en dtae du 27 jiuin 1997, dnisbpiloe à la Dtiieocrn des Jnauroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 44 F.

#### Aclitre 1er

Snot rdenues obligatoires, pour tuos les euolympres et tuos les

salariés cpmros dnas le camhp d'application de la cvonintoen ciltcleove ntanlioae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, étendu par arrêté du 18 jilelut 1997, les donoitsispis de l'avenant n° 9 à l'annexe II du 1er jlliuet 1997.

Modifié par l'arrêté du 31 orocbte 1997 JROF 11 nemobvre 1997:

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les ermyoupels et tuos les salariés des eseinetprrs qui ecreenxt l'activité de mareyeur-expéditeur compirs dnas le chmap d'application de la coievtnonn cteivoclle du 15 mai 1990 tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les disointpomis de l'avenant n° 9 à l'annexe II du 1er jlliluet 1997 (Salaires minima) à la ciovtonenn ctvolelice susvisée.

Actlire 2

## ARRETE du 28 juillet 1999

*En vigueur en date du 5 août 1999*

Arlctie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les epmeyourls et tuos les salariés des eeiresrtpns qui execrnet l'activité de mareyeur-expéditeur cormpis dnas le cmahp d'application de la cneioovtnn coilvtlece nalotinae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les dsopoiitiinss de l'avenant n° 10 à l'annexe II du 30 arvil 1999 (Salaires minima) à la cntevironon cceoviltle susvisée, suos réserve de l'application des dtoinopssis réglementaires rietavles au siarale miuimnm de croissance.

Airlcte 2

## ARRETE du 4 août 1999

*En vigueur en date du 8 août 1999*

Acilrte 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eylpuromes et tuos les salariés cpmrios dnas le cmahp d'application de la cviotennon clocitleve nlanotaie des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les dpoisoints de l'accord du 12 mai 1999 retialf à l'aménagement et la réduction du tpmes de tiaravl (3 annexes) conanenrct le setucer des saleurs-saurisseurs de poissons, cocnlu dnas le cdare de la cotonnvien collvecite susvisée, à l'exclusion :

- des treems : " qui pnuveet ne pas être sesoimus à un hriroae celtoilf ou " farignut au troisième pnoit du deuxième alinéa de l'article 2 du cpihtrae II ;

- des temers : " ne doennnt pas leiu au rpoes csoetaepnmur légal et " fugainrt à la deuxième parshe du deuxième piont du neuvième alinéa du prhpagraae 2.2 de l'article 2 du cpthirae II ;

- du quinzième alinéa du pgarahrpe 2.3 de l'article 2 du chapirte II ;

L'extension des efftes et snctnaios de l'avenant susvisé est faite à daetr de la puaicoitbln du présent arrêté puor la durée rsetant à ciuorr et aux cnidntoos prévues par lidet avenant.

Atircle 3

Le dcueirter des raoteln du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual oeficil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blueitln oeficil du ministère, fualcisce Cnenotvonis cleevciolts n° 97-31 en dtae du 5 spmertbee 1997, dbiolpisme à la Dceirotin des Juuaonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 44 F.

L'extension des eeffts et saocnints de l'avenant susvisé est fitae à daetr de la pcloibuatin du présent arrêté puor la durée rsentat à ciuorr et aux cnditions prévues par leidt avenant.

Alritce 3

Le deeucrtr des riltoeans du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrul ofeficil de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Builtlen offeicil du ministère, faciuscle Ctnivoneons cevcolitles n° 99-23 en dtae du 22 jilelut 1999, diinslobpe à la Driiecton des Jaruonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piar Cdeex 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

- de la deuxième pahsre du deuxième alinéa du sous-paragraphe 3.1.3 du pgpharaare 3.1 de l'article 3 du crhapite II.

Le neuvième alinéa du préambule est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Le pgaaphrae 2.3 de l'article 2 du ctiaprhe II est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du cdoe du travail.

Le treizième alinéa du pgrarapahe 2.3 de l'article 2 du ctrpaihe II est étendu suos réserve de l'application des aertlcis L. 212-5 et L. 212-5-1 du cdoe du travail.

Le pmeerir alinéa de l'article 4 du ciprthae II est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 du cdoe du travail.

Le ctrpaihe III est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

Le phaaagprre rtlieaf au bénéfice des aedis dnas le crdae d'un velot défensif de l'article 3 du chaitrpe III est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe V) de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998.

L'annexe 2 est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## ARRETE du 31 août 1999

*En vigueur en date du 9 sept. 1999*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de salage-saurissage de poissons cpmros dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997 étendu par arrêté du 18 juillet 1997, les dispositions de l'avenant n° 10 bis à l'annexe II du 12 mai 1999 (Salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

## ARRETE du 20 octobre 1999

*En vigueur en date du 31 oct. 1999*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés cpmros dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997 étendu par arrêté du 18 juillet 1997, les dispositions de l'avenant n° 11 du 9 juillet 1999 portant modification du chapitre VII (Prévoyance) de la convention collective susvisée.

Article 2

## ARRETE du 23 février 2000

*En vigueur en date du 29 févr. 2000*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés cpmros dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant du 29 octobre 1999 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 et R. 964-1 du code du travail.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-21 en date du 2 juillet 1999, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-24 en date du 26 juillet 1999, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-30 en date du 3 septembre 1999, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n°

## ARRETE du 9 octobre 2000

*En vigueur en date du 15 oct. 2000*

### Article 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eplrouems et tuos les salariés crmopis dnas le cahmp d'application de la cevoitnon cicevtlloe nniaotale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les dopiiitnosss de l'avenant du 21 jluelit 2000 (salaires minima) à la ctvoionnen ctelvicoe nantaiole susvisée.

### Article 2

L'extension des eetffs et scnniatos de l'avenant susvisé est faite à

## ARRETE du 26 février 2001

*En vigueur en date du 8 mars 2001*

### Article 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les euroymleps et tuos les salariés ciprms dnas le champ d'application de la cnvntioen cocvleite ntaaloine des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les distponioiss de l'avenant n° 12 (salaires) du 15 décembre 2000 à l'annexe II de la cotonienvn ccetilolve nailaotne susvisée.

### Article 2

L'extension des efetfs et stcanoins de l'avenant susvisé est fiata à

## ARRETE du 26 février 2001

*En vigueur en date du 18 mars 2001*

### Article 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les ermoelypus et tuos les salariés criopms dnas le champ d'application de la coonntiven ceillotcve nitaoanle des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les dtinsooisps de l'accord du 27 oobrcte 2000 (7 annexes) retailf à la réduction et à l'aménagement du tmeps de tavaril colncu dnas le cdare de la ceoovitnnn ciloectve nainatloe susvisée, à l'exclusion :

- du temre " éventuelle " fgianurt dnas le mrbmee de psrhae " après colutotanisn éventuelle du peernsonl dnas les cas sntauivs " à l'article 1.2.2 (Entreprises dnou l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés) du I ;

- des temres " suaf aoccrd du salarié puor une mtoiodcfaain ature de ce pnlinnag " fniarugt au deuxième alinéa de l'article 3.3.2 (Attribution dnas une période de qtraue semaines) du III ;

- des tmeers " être pirs au puls trad dnas les trios mios saunivt laitde période, luer pirse s'imputant arols sur la durée théorique de taviarl de cttee période, ou " fuiangrt au cinquième alinéa du

de 46 F (7,01 Euro).

deatr de la paoiblcutin du présent arrêté puor la durée rsntaet à cuoir et aux ciotnionds prévues par liedt avenant.

### Article 3

Le duectierr des raleoints du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl oecfiifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beillutn ofciifel du ministère, fuliccsae Cnvonnietos celvcoitles n° 2000/34 en date du 22 setrmbepe 2000, dbilsponie à la Dtcoiiren des Jroaunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

dater de la pbiculioan du présent arrêté puor la durée retsnat à cuoir et aux cnitndioos prévues par leidt avenant.

### Article 3

Le detuirecr des rnloiteas du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul officieil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bluelitn oifficiel du ministère, fsuacliffe Cnnovetnios coleilcvets n° 2001/2 en date du 12 février 2001, dsnobilpie à la Dtroiecin des Juronuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

pniot 2 (à l'initiative du salarié) de l'article 3.3.3 (Attribution dnas un crdae annuel) du III ;

- des temres " suaf dnmdaee epserxse du salarié concerné " fargunit au deuxième alinéa de l'article " Durée du tarvail et répartition de l'horaire de tiavarl " de l'annexe 4 (Contrat de tairavl à tmeps partiel) ;

- des temers " dès lros qu'il est suos conratt à durée indéterminée " fuargnit au deuxième alinéa du II (Ouverture et tnuée du compte) de l'annexe 5 (Institution d'un ctpmoe épargne temps).

L'article 1.1 (Anticipation de la réduction du tpems de taavril dnas les eeetripsns de mions de 20 salariés) du I est étendu suos réserve de l'application de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 qui pmeert aux eteirnpesrs de 20 salariés ou moins qui réduisent luer tmeps de tvarail aavnt le 1er jnievar 2002 de bénéficier d'une aide.

Ce même acrltie 1.1 est étendu suos réserve du respct des doipistosins des preagphraas II et IV de l'article 3 de la loi du 13 jiun 1998 dueslqlees il résulte que l'accord ne puet être d'accès deirct que s'il fxie un nbrome d'embauches minimal.

Cet article 1.1 est également étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe V de l'article 3 de la loi du 13 janvier 1998 dans la mesure où il résulte que les entreprises de 20 ou de moins de 20 salariés se situent dans le cadre du volet défensif de la loi devant conclure un accord d'entreprise pour bénéficier de l'aide financière.

L'article 1.2.2 (Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés) est étendu sous réserve de l'application des paragraphes V, VI et VII de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 dans la mesure où il résulte que, pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise conclu avec des entreprises non majoritairement détenues par l'entreprise, avec un salarié mandaté ou avec un délégué du personnel doit donner lieu à une consultation du personnel et être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

L'alinéa 3 de l'article 2.1.1 (Durée effective du travail) du II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4, alinéa 2, du code du travail dans la mesure où il résulte que, lorsqu'ils sont considérés comme du personnel effectif, les temps de pause et de repos doivent être rémunérés en tant que tels.

L'article 2.1.5 (Réduction par étapes de la durée du travail/effectifs inférieurs à 20 salariés) du II est étendu sous réserve de l'application de l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui permet aux entreprises de 20 salariés qui adhèrent par étapes la réduction du temps de travail de bénéficier de l'aide.

L'alinéa 2 de l'article 2.1.7 (Repos quotidien) du II est étendu sous réserve de l'application des articles L. 220-1 et D. 220-5 du code du travail.

Le second alinéa de l'article 2.1.8 (Pauses) du II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 220-2 du code du travail dans la mesure où il résulte que la pause minimale de 20 minutes doit être continue.

L'article 3.2 (Modulation du temps de travail) du III est étendu sous réserve que soit précisé au niveau de l'entreprise le droit à l'indemnité compensatoire de congés non pris de la totalité de la période de congés ou du temps de travail qui a été travaillé au cours de cette même période, prévu à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 3.2.6 (Décompte et paiement des heures supplémentaires) du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail.

Les alinéas 3 et 4 de l'article 3.2.7 (Lissage de la rémunération) du III sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la contribution sociale des rémunérations d'un salarié débiteur.

La dernière phrase de l'alinéa 3 de l'article 3.2.7 précité du III est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail.

L'article 3.3.3 (Attribution d'un congé annuel) du III est étendu sous réserve que soient précisées au niveau de l'entreprise les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, prévues à l'article L. 212-9, II, alinéa 2, du code du travail, en fonction du calendrier des repos.

Le deuxième alinéa du point 1 (à l'initiative de l'employeur) de l'article 3.3.3 du III est étendu sous réserve que les conditions dans lesquelles le délai de prévenance de 7 jours est réduit ainsi que le délai de prévenance applicable, tels que prévus à l'article L. 212-9, II, alinéa 2, du code du travail, soient précisées au niveau de l'entreprise.

Le troisième alinéa du point 2 (à l'initiative du salarié) de l'article 3.3.3 du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9, II, alinéa 2, du code du travail, une partie des jours de repos devant, en tout état de cause, être attribués au salarié.

Le troisième alinéa de l'article 3.4 (Travail à temps partiel) du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2, alinéa 2, du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 3.4.3 (Heures complémentaires) du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, alinéa 3, du code du travail.

Les articles 3.4.5 (Travail à temps partiel modulé) et 3.4.6 (Durée du travail et répartition de l'horaire de travail) du III sont étendus sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoit, conformément à l'article L. 212-4-6 du code du travail, les modalités suivantes :

- les catégories de salariés concernés ;
- les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;
- les modalités à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier ;
- les modalités selon lesquelles le pourcentage de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;
- les modalités et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié.

L'article 3.4.6 du III est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche fixe une période minimale de travail continue, conformément à l'article L. 212-4-4, alinéa 2, du code du travail.

L'article 4.2.2 (Forfait en heures sur une base annuelle) du IV est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise, conformément à l'article L. 212-15-3-II, fixe la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

L'article 4.2.3 (Forfait en jours sur une base annuelle) du IV est

étendu sous réserve que les modalités concrètes d'application des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire des salariés prévues à l'article L. 212-15-3, III, alinéa 2, du code du travail soient déterminées au niveau de l'entreprise.

L'article 5.3 (Congés payés) du V est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise, conformément à l'article L. 223-9 du code du travail, précise :

- les modalités de rémunération des congés payés reportés ;
- les cas précis et éventuels de report ;
- les conditions, à la demande du salarié après accord de l'employeur, dans lesquels ces reports peuvent être effectués ;
- les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés pour le temps partiel, le temps partiel modulé, la modulation, la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos et les fardeaux en jours.

L'alinéa 4 de l'article 5.5 (Engagements de formation) du V est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2, alinéa 2, du code du travail aux termes duquel les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être organisées seulement pour partie hors du temps de travail effectif.

Ce même alinéa 4 de l'article 5.5 est étendu sous réserve de l'application des alinéas 3 et 6 de l'article L. 932-2 du code du travail.

L'article 5.5 du V est étendu sous réserve de l'application éventuelle des dispositions de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail, conformément à l'article L. 132-13 du code du travail.

L'annexe 1 (Note d'information) est étendue sous réserve de l'application des paragraphes IV et V de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

## **ARRETE du 25 octobre 2001**

*En vigueur en date du 25 oct. 2001*

### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, siot celui de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, à l'exclusion du secteur des sauteurs-saurisseurs, les dispositions de l'avenant n° 13 du 13 juillet 2001 (salaires) à l'annexe II à la convention collective susvisée.

La grille des salaires base 151,66 h/mois est étendue sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphes I et II) de la

troisième alinéa de l'article " Durée du travail et répartition de l'horaire de travail " de l'annexe 4 (Contrat de travail à temps partiel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-4, alinéa 3, du code du travail qui impose à l'accord de prévoir des dispositions spécifiques au bénéfice des salariés lorsque les horaires de travail des salariés à temps partiel comprennent une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à deux heures.

L'annexe 5 (Institution d'un compte-épargne temps) est étendue sous réserve que, conformément aux dispositions de l'alinéa 11 de l'article L. 227-1 du code du travail, un accord de branche ou d'entreprise détermine :

- les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe ;
- les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

A l'annexe 7 (Mode de calcul de la durée effective du travail sur l'année), l'exemple de calcul donné pour l'année 2000 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnnevois ceivtoles n° 2000/47 en date du 21 décembre 2000, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convencions civitelles n°

2001/37 en date du 12 octobre 2001, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

## ARRETE du 8 janvier 2002

*En vigueur en date du 8 janv. 2002*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de salage-saurissage de poissons crues dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997 étendu par arrêté du 18 juillet 1997, les dispositions de l'avenant n° 13 bis à l'annexe II du 30 août 2001 (salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

## ARRETE du 21 octobre 2002

*En vigueur en date du 30 oct. 2002*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés des entreprises de salage-saurissage de poissons crues dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997 étendu par arrêté du 18 juillet 1997, les dispositions de l'avenant n° 14 bis du 5 juillet 2002 (salaires minima) à l'annexe II de la convention collective susvisée, concernent le secteur des saumons-saurisseurs de poissons, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

## ARRETE du 24 octobre 2002

*En vigueur en date du 5 nov. 2002*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans son champ d'application, soit celui de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, à l'exclusion du secteur des saumons-saurisseurs, les dispositions de l'avenant n° 14 du 5 juillet 2002 (Salaires) à l'annexe II à la convention collective susvisée.

Article 2

## ARRETE du 15 juillet 2003

*En vigueur en date du 15 juil. 2003*

Article 1er

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résant à l'expiration et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/41 en date du 9 novembre 2001, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résant à l'expiration et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/32 en date du 7 septembre 2002, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résant à l'expiration et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2002/31 en date du 31 août 2002, disponible à la Direction des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans son champ d'application, soit celui de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, à l'exclusion du secteur des saumons-saurisseurs, les dispositions de

l'avenant du 31 décembre 2002 (protection slicoae complémentaire) à la cnivoenotn clcvleioete susvisée.

Acltrie 2

L'extension des efetfs et sconntias de l'avenant susvisé est ftiae à dater de la ptbcoliauin du présent arrêté puor la durée rasntet à cuiror et aux cninoodtis prévues par lidet avenant.

## **ARRETE du 8 octobre 2003**

*En vigueur en date du 8 oct. 2003*

Alrtcie 1er

Snot rnupees obligatoires, puor tuos les eupoylrms et tuos les salariés cpmrios dnas le cmhap d'application, snot culei de la cnieovnotn ceilloctve nalntioae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, à l'exclusion du secteur des saleurs-saurisseurs, les dpiososinits de l'avenant n° 15 du 11 jleilut 2003 à l'annexe II sur les sielraas de la cenointovn cvlteloice susvisée.

Atrclie 2

## **ARRETE du 8 octobre 2003**

*En vigueur en date du 21 oct. 2003*

Atlcric 1er

Snot rnupees obligatoires, puor tuos les eeyulpmors et tuos les salariés des eertspnries de salage-saurissage de pioosnss coripms dnas le cmahp d'application de la cnvietenon citeovlcle nlnotaiae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997 étendu par l'arrêté du 18 jluliet 1997, les dsiniioopsts de l'avenant n° 15 bis du 11 jlieult 2003 à l'annexe II sur les srelaias mnimia de la coontinevn ccvtilloe susvisée concrnaet le stuceer des saleurs-saurisseurs de poissons, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jevainr 2000 modifiée inuanastrt une grianate de rémunération mensuelle.

## **ARRETE du 4 juin 2004**

*En vigueur en date du 15 juin 2004*

Aitlrce 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les emlpryueos et tuos les salariés cpoimrs dnas son cahmp d'application, snot celui de la cnovoinetn cclteovile nalntaoie des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les disoipsionts de l'avenant du 16 jnaievr 2004, rlietaf à la prévoyance, à la civtnonoen clltiovece nnaitaloe susvisée.

Acrtlie 2

Arlitce 3

Le diteruecr des rtloineas du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oieiffcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Buetliln ofeificl du ministère, fiacuscle cnotveonnis cevtlicoles n° 2003/5, dsliionpibe à la Deictiorn des Jouaunrx officiels, 26, rue desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

L'extension des efetfs et stancnios de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pluoitabicn du présent arrêté puor la durée rtensat à cuiror et aux cnitnoiods prévues par lidet avenant.

Arlitce 3

Le dtuercier des raotenils du tvraail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl oieiffcl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé à été publié au Bluteiln oieificl du ministère, falsuicce citenonvons cllyvietoces n° 2003/31, doplisnibe à la Dceoiitrn des Jnruuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 7,23 Euros.

Arcilte 2

L'extension des etfefs et sanoitcns de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la pbaouticln du présent arrêté puor la durée renatst à cuiror et aux ctidiooinns prévues par ldeit avenant.

Alitrcce 3

Le dutiecerr des rtnileaos du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oieiffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Buleltin oieiffcil du ministère, facucsile covitnnonnes cloctelevis n° 2003/33, dlsilpbinoe à la Doiicretn des Jraunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,23 Euros.

L'extension des efetfs et soicntans de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la paocutiibln du présent arrêté puor la durée raestnt à cuiror et aux coniotinds prévues par liedt avenant.

Alticre 3

Le druceetr des rnoleaits du taiavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul ofeificl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btluelin ocffieil du ministère, fciulasce ctneninoovs cveotcilles n° 2004/10, disilpbnoe à la Ditiecron des Jurunaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

## ARRETE du 26 juillet 2004

*En vigueur en date du 5 août 2004*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'accord du 31 décembre 2003 relatif au travail de nuit à la confection cilleoctve niaantole susvisée, à l'exclusion du sonedc alinéa de l'article 3 (pause obligatoire), qui s'applique aux postes visés de l'article L. 213-4 du code du travail.

L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquels la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit concerner l'ensemble des catégories définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à faciliter l'articulation de l'activité nutritionnelle avec l'exercice de responsabilités alimentaires et à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit. L'avenant n'est d'application que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit.

Le point a de l'article 2 (contreparties au travail de nuit) est étendu sous réserve qu'en application du premier alinéa de

## ARRETE du 19 octobre 2004

*En vigueur en date du 29 oct. 2004*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant du 16 janvier 2004 relatif au statut de qualification " employé polyvalent des métiers de la mer " à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa du point " modalités de reconnaissance et/ou validation des acquis " du point 6 (référentiel de formation) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions des articles L. 900-1 du code du travail et L. 335-6-II du code de l'éducation, le certificat de qualification professionnelle " employé polyvalent des métiers de la mer " est enregistré au répertoire national des certifications

## ARRETE du 5 novembre 2004

*En vigueur en date du 21 nov. 2004*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, à l'exclusion du

l'article L. 213-4 du code du travail l'ensemble des salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur.

Le sixième alinéa de l'article 5 (renforcement de la protection des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail, l'incompatibilité entre le poste de jour et l'état de santé de la salariée ne soit pas en compte que dans le cas où la demande d'affectation à un poste de jour émanerait du médecin du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2004/4, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

professionnelles, dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2002-616 du 26 avril 2002.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnel collectif n° 2004/15, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

secteur des sauteurs-saurisseurs, les dispositions de l'avenant n° 16 à l'annexe II du 9 juillet 2004, relatif aux salaires minima, de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à

coirur et aux coonitdins prévues par liedt avenant.

Altcire 3

Le dtueceirr des roelntais du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oiicffel de la République

## **ARRETE du 1 février 2006**

*En vigueur en date du 10 févr. 2006*

Alritce 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eypulmeors et tuos les salariés cimrpos dnas le camhp d'application de la centinovon colelitvce nnatoiale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les dintsooisps de :

- l'avenant du 18 mras 2005, atsianualct la cvoninteon clvcliteoe susvisée, à l'exclusion des tmrees : " ou coniltnnnelvoee " au quatrième alinéa du b du 2 de l'article V (Durée du tiaarvl des cadres) cmome étant cnarirotos aux dtipiosnsois de l'article L. 221-4 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du c du 1 (trois catégories de cadres) de l'article V (Durée du tvraial des cadres) est étendu suos réserve que les cartes visés riesspmeint les cnoidtnois définies au c du a de l'article V précité.

Le piemerr alinéa du a du 2 de l'article V (Durée du tiavarl des cadres) est étendu suos réserve qu'en actpipoailn des

## **ARRETE du 28 mars 2006**

*En vigueur en date du 7 avr. 2006*

Alitcre 1er

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les eloepuyms et tuos les salariés crpoims dnas le chmap d'application de la cnnoietovn clvceiltoe ntoaanile des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les dioipsnsiots de :

- l'avenant du 26 nevmobre 2004, rtialef à la prévoyance, à la ceivontonn cielcvltoe noatlnaie susvisée ;

- l'avenant du 25 nborveme 2005, riatlef à l'institution d'un ctpome épargne temps, à l'accord du 27 ocbtore 2000, sur la réduction du tpems de travail, cclnou dnas le crdae de la cvinonoten ctvellocie naoaitnle susvisée ;

- l'avenant du 25 nebmvroee 2005, relaitf au ctiennngot d'heures supplémentaires, à l'accord du 27 obrctoe 2000, sur la réduction

## **ARRETE du 12 juillet 2006**

*En vigueur en date du 28 juil. 2006*

Atlicre 1er

française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beiulltn oficiel du ministère, fucslicae cinetnoonvs celoveticl's n° 2004/32, dsbilpnioe à la Dtrieocin des Jrnuoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

dipotiossnis de l'article L. 212-15-3-II du cdoe du travail, il s'agisse de la durée du tepms de tivaarl qui ne puet être prédéterminée ;

- l'avenant n° 17 du 1er juilelt 2005 rtelaif à l'annexe II de la cnvtonioen ctvlclieoe nnaitoale susvisée.

Atcrlie 2

L'extension des etffes et sncatnios des avannets susvisés est fitae à dtaer de la picboluatin du présent arrêté puor la durée rstenat à curior et aux cnioitnods prévues par litesds avenants.

Ariclle 3

Le deeirtucr des renitoals du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oeificfl de la République française.

Nota. - Les textes des anvtenas susvisés ont été publiés au Beltulin oeificfl du ministère, faelcicuss coinvetons clvcoeletis n°s 2005/19 et 2005/20, dlibenpisis à la Dtiiercon des Jnrouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,50 euros.

du tpms de travail, conclu dnas le cadre de la cvoetnoinn ctvellicoe nnaltaioe susvisée.

Actrlie 2

L'extension des etffes et sctanions des aneavts susvisés est fatie à dater de la pcitobuian du présent arrêté puor la durée rtnesat à coriur et aux cinoontdis prévues par ldsiets avenants.

Acitrle 3

Le druiteecr des roialents du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl officeil de la République française.

Nota. - Les teetxs des aneavtns susvisés ont été publiés au Belituln ociffeil du ministère, fcsliccaus cnnitovneos cecolteilvs n°s 2005/19 et 2005/51, dsipnbloies à la Dicrieton des Juurnox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

Snot rdnuées obligatoires, puor tuos les eeloumpyrs et tuos les salariés cpmrois dnas le cahmp d'application de la cnoeitnvn ccelvlotie nalotniae des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mras 1997, les dosipiitnoss de l'accord du 26 jvneair 2006, rtlieaf à la fmroiaotn professionnelle,

conclu dans le cadre de la cointeovn ctvclleioe nitlaonae susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 8 (Dispositions financières) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relative aux prélèvements obligatoires.

L'avant-dernier alinéa de l'article 10 (L'observatoire des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16 (5°) du code du travail, aux termes des décisions des commissions paritaires culotrecels agréés au titre des cortans ou des périodes de pootifnarslieanoiss et du droit individuel à la formation snt destinées au financement des dépenses faites pour le financement des investissements des métiers et des

## ARRETE du 23 octobre 2006

*En vigueur en date du 3 nov. 2006*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant n° 18 du 7 juillet 2006, à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs.

Article 2

## ARRETE du 14 mars 2007

*En vigueur en date du 27 mars 2007*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'accord du 19 décembre 2006 portant création d'un observatoire des métiers et des qualifications connexes dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

## ARRETE du 11 juin 2007

*En vigueur en date du 20 juin 2007*

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant du 19 décembre 2006 modifiant le chapitre VII "

qualifications.

Article 2

L'extension des effets et sntacnois de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2006/11, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75272 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sntacnois de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2006/30, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75272 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sntacnois de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule n° 2007/1, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75272 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

Prévoyance " de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sntacnois de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule cotisations collectives n° 2007/1, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)

JORF n°0295 du 21 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant du 14 février 2018 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)

JORF n°0038 du 14 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant de révision n° 1 du 25 septembre 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/47 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 18 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)

JORF n°0045 du 22 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à la révision du chapitre VII portant sur la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée. L'alinéa 1 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la mise à jour de la convention collective susvisée.

L'article 1-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

L'article 1-5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 1-6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les alinéas 1 à 7 de l'article 1-7-1 et le premier tiret de l'article 1-7-2 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 précitée.

L'article 2-2 est exclu en tant qu'il porte sur l'élection et la mise en place des délégués du personnel et est donc contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Le premier alinéa de l'article 2-3 est exclu en tant qu'il porte sur l'élection et la mise en place du comité d'entreprise et est donc contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 précitée.

Le second alinéa de l'article 2-3 est étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux institutions déjà mises en place, et au plus tard au 31 décembre 2019, en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 précitée.

L'article 3-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail et des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, tels que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

L'article 4-2 est étendu sous réserve du respect, d'une part, des dispositions des articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail relatives au repos hebdomadaire, et d'autre part, des dispositions prévues aux articles L. 3132-12 à L. 3132-30 relatives au repos dominical.

Le premier alinéa du paragraphe 4-4-2 de l'article 4-4 est exclu comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3123-26 et D. 3123-2 du code du travail dont les dispositions trouveront à s'appliquer à défaut d'accord d'entreprise ayant le même objet.

Le paragraphe 4-4-3 de l'article 4-4 est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise détermine la période minimale de travail continue prévue par l'article L. 3123-25 du code du travail ;

Les termes « au taux normal ou dans les cas prévus par la loi » figurant au paragraphe 4-4-3 de l'article 4-4 sont exclus en tant qu'ils sont contraires aux dispositions prévues à l'article L.

3123-8 du code du travail.

Le quatrième alinéa du paragraphe 4-4-3 de l'article 4-4 est exclu comme ne répondant pas aux exigences requises par l'article L. 3123-22 du code du travail.

Le paragraphe 4-4-4 de l'article 4-4 est étendu sous réserve du respect du 3° de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-14 du code du travail qui prévoit que les conjoints ou les partenaires unis par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les termes : « - tenue de travail non fournie par l'employeur : 0,10€ brut par heure travaillée » figurant au troisième tiret de l'article 3 de l'annexe II sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'article R. 4321-4 du code du travail.

L'article 4 de l'annexe II est étendu sous réserve que la mention SMIC ne vaut que pour la valeur du SMIC connue à la date de conclusion de ladite annexe, soit, pour un taux horaire de 9,76 euros, et en conséquence à l'exclusion de toute prise en compte automatique d'une réévaluation de ce montant, en application de l'article L. 3231-3 du code du travail.

Les termes : « conventionnelles ou » figurant à l'article 5 de l'annexe II sont exclus de l'extension en ce qu'ils imposent à l'entreprise de ne pouvoir fixer un autre montant que s'il est plus favorable, alors que les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

L'article 5.1 b) de l'annexe III est étendu sous réserve de l'accord du salarié pour signer une convention de forfait annuel en heures ou en jours, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-55 du code du travail.

L'article 5.1 c) de l'annexe III est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. Soc. 31 janvier 2012, n° 10-24.412 et Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-23.828).

L'article 6.1.2.1 de l'annexe III est étendu sous réserve qu'en vertu de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de forfait annuel, prévue par l'article L. 2253-3 du code du travail, un accord d'entreprise puisse prévoir un plafond annuel d'heures supérieur à celui fixé dans le présent accord.

- l'avenant interprétatif du 27 septembre 2018 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la mise à jour de la convention collective, à la convention collective susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

- l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/30, 2018/20 et 2018/47, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

**JORF n°0179 du 3 août 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de :

- l'avenant du 14 février 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3.2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 1111-2 du code du travail ;

- l'avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur-adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/20 et n° 2018/47, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 12 août 2019 portant**

## **extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

**JORF n°0190 du 17 août 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires, à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

**JORF n°0300 du 27 décembre 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à l'article 6.1.1 sur l'indemnisation complémentaire en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, à la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)

JORF n°0018 du 22 janvier 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)

JORF n°0188 du 1 août 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les stipulations de l'accord du 5 septembre 2019 relatif au classement du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 8 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)

JORF n°0041 du 17 février 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les stipulations de l'avenant du 1er octobre 2020 relatif à la réévaluation de la valeur des salaires minima, à compter du 1er octobre 2020, à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)

JORF n°0126 du 2 juin 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les stipulations de l'avenant du 14 décembre 2020 relatif à la valeur des salaires minima à compter du 1er janvier 2021, à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# Arrêté du 7 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les stipulations de l'avenant du 26 novembre 2020 relatif à la révision de l'article 1-7-4, à la convention collective nationale susvisée.

Le 10e alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 juillet 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/8, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).