

Convention collective

COOPÉRATION MARITIME



N° de brochure : 3326

N° IDCC : 2494

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15

Sommaire

Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)	1
Titre Ier Dispositions générales	1
Chapitre Ier Objet et durée	1
Chapitre II Droit syndical et instances représentatives du personnel	2
Chapitre III Principes d'égalité	3
Titre II Embauche	3
Titre III Durée du travail	5
Chapitre Ier Organisation du temps de travail	5
Chapitre II Congés	8
Chapitre III Absences	10
Titre IV Retraite. - Prévoyance	10
Titre V Rémunération	10
Titre VI Résiliation ou cessation du contrat de travail	11
Titre VII Classification	12
Titre VIII Dispositions finales	14
Textes Attachés	15
Avenant n° 1 du 14 novembre 2005 relatif à la classification des cadres	15
Avenant n° 2 du 14 novembre 2006 relatif aux salaires et au compte épargne-temps	16
Avenant n° 3 du 12 décembre 2007 portant diverses modifications	17
Annexe	17
Avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009 relatif au champ d'application	18
Avenant n° 5 du 17 décembre 2009 relatif aux classifications	19
Avenant n° 6 du 9 février 2011 portant modification du champ d'application	21
Avenant n° 9 du 24 janvier 2012 relatif aux classifications et aux salaires au 1er janvier 2012	22
Accord du 29 septembre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA	23
Préambule	23
Avenant n° 13 du 23 février 2015 relatif au travail à temps partiel	24
Préambule	24
Avenant n° 14 du 5 novembre 2015 relatif au régime frais de santé	25
Préambule	25
Annexe	28
Avenant du 2 février 2016 relatif à l'égalité professionnelle	28
Préambule	28
Accord collectif interbranche du 14 juin 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles	31
Préambule	31
Accord de méthode du 8 novembre 2019 relatif à la fusion des négociations interbranches	32
Préambule	32
Textes Salaires	34
Avenant n° 7 du 9 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011	34
Avenant n° 10 du 18 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	35
Avenant n° 12 du 23 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015	35
Préambule	35
Avenant n° 15 du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	36
Préambule	36
Avenant du 29 mars 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018	37
Préambule	37
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FNSM CGT ; CFTC.

Titre Ier Dispositions générales

Chapitre Ier Objet et durée

Article 1er

En vigueur étendu

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

- les coopératives maritimes régies par la loi du 20 juillet 1983 et exerçant une activité d'avitaillement, d'armement, de gestion, de mareyage, de cultures marines, de conserverie, de mécanique, de plaisance, de sécurité maritime, et plus généralement aux coopératives exerçant une activité dans le domaine maritime ;
- les organisations de production de pêche et cultures marines ;
- les sociétés quelle que soit leur forme juridique dont le capital est détenu directement ou indirectement, majoritairement par une ou plusieurs coopératives maritimes, et exerçant une activité dans l'un des domaines susvisés ;
- les structures juridiques suivantes et leurs filiales dont l'activité est principalement liée à celle des coopératives maritimes et de leurs sociétaires ;
- les associations régionales de développement économique des coopératives maritimes (ARDECOM) ;
- la coopération maritime et ses filiales ;
- le centre de gestion de la pêche artisanale (CGPA) ;
- l'association pour l'investissement et le développement de la pêche artisanale (ASSIDEPA) ;
- CECOMER et ses filiales ;
- l'union de coopération Maritime « Le Littoral » ;
- les organismes de gestion et de comptabilité affiliés à la coopération maritime.

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

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entrera en vigueur le 1er janvier 2005.

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention collective pourra être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois qui devra être donné aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10, alinéa 3, du code du travail, la convention dénoncée continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 année à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 4

En vigueur étendu

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

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

Les négociations commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification.

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

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

Article 5

En vigueur étendu

A. - Négociation annuelle

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

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

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

B. - Négociation triennale

Au moins une fois tous les 3 ans, les parties se rencontreront pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Elles se rencontreront également au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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

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

C. - Négociation quinquennale

Tous les 5 ans au moins, les parties signataires négocieront les classifications, l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises.

Article 6

En vigueur étendu

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

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

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

Article 7

En vigueur étendu

Il est constitué une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé au siège de la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes, 24, rue du Rocher, 75008 Paris.

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

Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants désignés par la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes.

Sous réserve des dispositions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, les syndicats de salariés ou d'employeurs qui viendraient à adhérer ultérieurement à la présente convention pourront également être représentés à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par un représentant de la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes et par un représentant des organisations salariées, choisi parmi les membres de la commission. Pour la première année, elle fera l'objet d'un tirage au sort. La commission se réunira tous les ans à l'occasion de la négociation sur les salaires.

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

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

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

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

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

Les litiges individuels ou collectifs seront déferés par la partie la plus diligente à la commission qui se réunira dans le délai maximum de 1 mois à partir de sa saisine.

Toutes les questions que l'une des parties désirera soumettre à l'examen de la commission paritaire devront être exposées par lettre à l'autre partie 15 jours au moins avant la date de réunion. Il en sera de même pour toutes les pièces utiles au dossier.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal.

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

Article 7-Bis

En vigueur étendu

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

Préalablement à la saisine de la commission, l'ensemble des organisations syndicales de salariés dans la branche de la coopération maritime représentatives *au plan national* (1) sont informées par l'employeur de la décision d'engager des négociations.

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

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

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

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

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

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés est composé d'un représentant *signataire* (2) de la présente convention syndicale de salariés ;

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

La commission doit émettre un avis dans le délai de 4 mois à compter de sa saisine. A défaut d'avis dans ce délai, elle est réputée avoir donné un avis favorable à la validation de l'accord.

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

(1) Le deuxième alinéa de l'article 7 bis est étendu à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013-art. 1)

(2) Le premier tiret du huitième alinéa de l'article 7 bis est étendu à l'exclusion du terme « signataire » comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Chapitre II Droit syndical et instances représentatives du personnel

Article 8

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail.

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

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

Article 9

En vigueur étendu

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

Le nombre des délégués, leurs attributions et pouvoirs ainsi que les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

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

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

Article 10

En vigueur étendu

Des comités d'entreprise ou délégations uniques du personnel sont constitués dans toutes les entreprises qui remplissent les conditions d'effectifs prévues par le code du travail.

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

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

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail, les ressources du comité d'entreprise sont constituées par une contribution de l'employeur telle que définie à l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 11

En vigueur étendu

Dans les établissements qui ont atteint un effectif d'au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, un CHSCT doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 1111-2 du code du travail.

Chapitre III Principes d'égalité

Article 12

En vigueur étendu

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

Titre II Embauche

Article 13

En vigueur étendu

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

Article 14

En vigueur étendu

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

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

Le contrat stipule notamment :

- la fonction ;
- la classification ;
- la durée du contrat ;
- les éléments du salaire ;
- la durée du travail ;
- la durée de la période d'essai.

Article 15

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 16

En vigueur étendu

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

a) Contrats saisonniers

Les structures relevant de la présente convention sont pour la plupart d'entre elles soumises à des fortes variations d'activité liées à la saison.

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

b) Autres contrats

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

Article 17

En vigueur étendu

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

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

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

d'atteindre un nombre minimum de 7 heures de travail par semaine.

Pour les autres catégories d'emplois non visées au paragraphe qui précède, la durée du travail pourra être inférieure à 24 heures. (1) Le contrat de travail devra prévoir une fixation régulière des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois. Les horaires de travail seront regroupés sur des demi-journées ou des journées complètes de travail définies au contrat de travail, afin de permettre au salarié concerné d'occuper un ou plusieurs autres emplois. (2)

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

L'employeur pourra demander au salarié d'exécuter des heures complémentaires dans les limites qui auront été prévues au contrat, en respectant un délai de prévenance de 3 jours, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles. (3)

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

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, ni avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail ou, le cas échéant, mensuelle au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires réalisées seront majorées de 10 %, y compris celles comprises entre 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires demandées par l'employeur ne constitue pas une faute pour le salarié s'il a été informé de la demande moins de 3 jours à l'avance.

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

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

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux articles L. 3123-14-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-14-4 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015-art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Article 17-Bis

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 17-Ter

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

Article 18

En vigueur étendu

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent article.

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

Le contrat détermine la durée annuelle minimale de travail convenue. Cette durée est exprimée en heures de travail, non comprises les heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels. La durée minimale ne peut être inférieure à 200 heures par an ni supérieure à 1 200 heures par an. Le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers du nombre d'heures prévues au contrat.

Le contrat de travail intermittent prévoit que le salarié est à la disposition de l'employeur pendant toute l'année. Les parties au contrat déterminent d'un commun accord sur la planification prévisionnelle des horaires de travail, la procédure d'information relative aux dates du début des périodes de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser une période de travail proposée.

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

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

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

(1) L'article 18 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-31 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Titre III Durée du travail

Chapitre Ier Organisation du temps de travail

Article 19

En vigueur étendu

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

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

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

Modalité 1 : horaire hebdomadaire

L'horaire de travail peut être fixé à 35 heures par semaine réparties sur 4 jours de travail ou plus.

Modalité 2 : travail par cycles

L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 6 semaines. Au cours du cycle, la durée de travail hebdomadaire ne doit pas excéder en moyenne 35 heures. Les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui doivent être traitées comme indiqué à l'article 21 ci-après.

Modalité 3 : modulation de la durée du travail

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

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

Modalité 4 : organisation du temps de travail avec attributions de journées de RTT

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

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

Le personnel d'encadrement relève des dispositions de l'article 24.6 ci-après.

Article 20

En vigueur étendu

La durée maximale de travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine, réparties éventuellement sur 6 jours, sans pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

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

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

Article 21

En vigueur étendu

Seules les heures de travail ordonnées ou autorisées par l'employeur au delà de l'horaire légal ou contractuel seront rémunérées ou récupérées.

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

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

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

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

Article 22

En vigueur étendu

L'entreprise pourra avoir recours aux heures supplémentaires dans la limite de 250 heures par an et par salarié.

Elle informera et consultera le cas échéant les institutions représentatives du personnel avant la mise en place d'heures supplémentaires.

Article 23

En vigueur étendu

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

Dans cette hypothèse, l'horaire collectif de travail ne pourra excéder 35 heures en moyenne par semaine, soit 1 607 heures de travail sur l'année (hors congés payés et jours fériés).

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

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

Un planning annuel indicatif, reprenant les périodes de faible et de forte activité, sera communiqué aux salariés au moins 1 mois avant l'année d'application après consultation et information des représentants du personnel s'ils existent.

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

Les plannings des horaires individuels seront également portés à la connaissance des intéressés au plus tard 2 semaines avant le début de la période concernée.

Sauf accord des intéressés ou contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement du service, la modification des horaires devra

se faire avec un délai de prévenance de 7 jours.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 24

En vigueur étendu

Article 24.1

En vigueur étendu

La durée du travail hebdomadaire légale est de 35 heures.

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

Article 24.2

En vigueur étendu

Dans les entreprises dont l'effectif est de moins de 50 salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures, doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié.

Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical se manifeste, un accord d'entreprise doit être négocié.

Passé ce délai, si aucun délégué syndical n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut directement mettre en œuvre la réduction du temps de travail. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai de 1 mois qui suit le début de la négociation.

En vigueur étendu

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

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

A cet effet, il peut être alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération mensuelle calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles et la rémunération perçue précédemment par lui sur la base de 169 heures mensuelles.

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

L'accord d'entreprise ou, à défaut, la décision de l'employeur prévue à l'article 24.2 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder 5 ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

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

En vigueur étendu

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

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

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

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

En vigueur étendu

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures opte pour l'une des modalités de mise en œuvre de l'horaire décrite à l'article 19. Deux ou plusieurs modalités de mise en œuvre peuvent coexister dans l'entreprise, à condition que les salariés relevant de l'une ou l'autre modalité soient clairement identifiés (établissement, service, atelier, équipe, cadres, etc.).

En vigueur étendu

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

La durée du travail hebdomadaire légale de 35 heures est applicable à cette catégorie de cadres.

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

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel, soit d'un horaire annuel.

Dans cette hypothèse, la rémunération forfaitaire comprend le paiement des heures supplémentaires que le salarié peut être amené à effectuer dans la limite du forfait contractuel. Les heures supplémentaires ainsi forfaitisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective.

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

b) Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail

1. Salariés visés

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

2. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour une année complète de travail.

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

Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra être calquée sur la période de référence des congés payés.

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

A titre d'exemple :

- période de référence : 1er juin N - 31 mai N + 1 ;

- embauche au 1er janvier année N + 1 ;

- forfait sur la période du 1er juin N + 1 au 31 mai N + 2 : 218 + 14 jours de congés non acquis.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos hebdomadaire ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, tout dimanche travaillé donnera lieu à une rémunération équivalente.

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

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

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

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, et complété au fur et à mesure de l'année ; il est renseigné par le salarié et signé par lui et l'employeur ou son représentant.

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

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

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

3. Rémunération

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

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

Pour le calcul des soldes de rémunération, en cas de cessation du contrat de travail, le nombre de jours de travail que comporte un mois est réputé être égal à 1/12 du nombre de jours inscrit sur le contrat, arrondi au nombre entier supérieur (exemple : $218/12 = 19$).

4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur, à une partie de leurs jours de repos, et dans la limite de 80 % des jours excédant la durée contractuelle de travail.

Dans cette hypothèse, ils seront rémunérés de ces journées avec une majoration de salaire de 25 %.

Leurs demandes devront être faites au plus tard dans les 30 jours suivant la fin de la période retenue pour le calcul de la durée du travail.

c) Cadres dirigeants sans référence horaire

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

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

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

Article 24.7

En vigueur étendu

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

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées aux paragraphes 2 et 3 du 24.6 b.

Article 25

En vigueur étendu

Article 25.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Article 25.2

En vigueur étendu

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

Article 25.3

En vigueur étendu

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

Article 25.4

En vigueur étendu

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

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

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

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

Article 25.5

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 1225-47 et L. 1225-61 du code du travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, en accord avec l'employeur, totalement ou partiellement un autre congé.

Dans le cadre de ce congé, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé demandée par le salarié.

En cas de prise du congé, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 2 mois.

Article 25.6

En vigueur étendu

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

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

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

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

Article 25.7

En vigueur étendu

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

Article 25.8

En vigueur étendu

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

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

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

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

Chapitre II Congés

Article 26

En vigueur étendu

Article 26.1

En vigueur étendu

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé pendant un temps équivalant à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

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

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

- les périodes de congés payés ;
- les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée ininterrompue de 1 an ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- et, d'une manière générale, tous les congés et toutes les absences dont la durée est assimilée à un travail effectif pour la détermination des droits aux

congés selon la législation en vigueur.

Article 26.2

En vigueur étendu

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

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

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

Article 26.3

En vigueur étendu

L'indemnité afférente au congé est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ainsi que des périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail.

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

Article 26.4

En vigueur étendu

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

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

Article 26.5

En vigueur étendu

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf accord des parties.

Dans cette limite de 24 jours, le fractionnement du congé donnera lieu à l'allocation des congés supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 26.6

En vigueur étendu

Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins de 1 an de présence et âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

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

Article 27

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Article 28

En vigueur étendu

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

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

Article 29

En vigueur étendu

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

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1er Mai ;
- Ascension ;
- 8 Mai ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;

- Noël.

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

Chapitre III Absences

Article 30

En vigueur étendu

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

Article 31

En vigueur étendu

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

Article 32

En vigueur étendu

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

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'avoir au moins 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours ;

d'indemnités complémentaires calculées comme suit :

- 1er arrêt : à compter du premier jour d'arrêt à concurrence de 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé ;
- 2e arrêt et plus sur une période de 12 mois consécutifs : à compter du quatrième jour d'arrêt à concurrence de 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.

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

Quand l'intéressé a épuisé son droit à l'allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit après cette période ne peut être accordée qu'après 3 mois consécutifs de reprise effective du travail.

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

Article 33

En vigueur étendu

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

Article 34

En vigueur étendu

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

Titre IV Retraite. - Prévoyance

Article 35

En vigueur étendu

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

Les structures nouvellement créées rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont invitées à se rapprocher de l'association de prévoyance maritime APMAR 2000 pour la mise en place des régimes de retraite complémentaire cadre et non cadre.

Article 36

En vigueur étendu

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

Les structures relevant du champ d'application de la présente convention appliquent majoritairement le régime géré par l'union de coopératives maritimes Le Littoral.

Les structures qui entreront dans le champ d'application de la présente convention et qui n'auraient pas souscrit un tel régime sont invitées à se rapprocher de l'union de coopératives maritimes Le Littoral pour la mise en place de ces garanties.

Article 36-Bis

En vigueur étendu

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

Titre V Rémunération

Article 37

En vigueur étendu

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

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

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

Article 38

En vigueur étendu

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

Article 39

En vigueur étendu

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

Article 40

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 41

En vigueur étendu

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

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

Est considéré travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail entre 21 heures et 6 heures ;
- soit accompli sur une période de référence de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

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

Article 42

En vigueur étendu

Le paiement des salaires a lieu une fois par mois.

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

- le nom et l'adresse de l'employeur et, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code NAF) ;
- l'intitulé de la présente convention collective nationale ;
- le nom et l'emploi du salarié, ainsi que son coefficient ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux de majoration appliqués aux heures correspondantes ;
- le montant de la rémunération brute du salarié intéressé et l'éventuelle prime d'ancienneté ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute ;
- la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute ;
- la nature et le montant des autres déductions éventuelles effectuées sur la rémunération ;
- le montant du salaire net à payer et du salaire net imposable ;
- la date de paiement de ladite somme ;
- les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- le bulletin de paie doit être conservé sans limite de temps.

Titre VI Résiliation ou cessation du contrat de travail

Article 43

En vigueur étendu

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

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

Article 44

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 45

En vigueur étendu

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

Article 46

En vigueur étendu

En cas de rupture imputable à l'employeur, le salarié a droit, pendant la durée du préavis, à 2 heures consécutives d'absence par jour. Ces heures seront fixées en accord avec les parties ou, en cas de désaccord, fixées alternativement par l'employeur et le salarié. Ces heures pourront être regroupées en fin de période de préavis, avec l'accord des parties, et ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

En cas de démission, les 2 heures ne sont pas dues.

Article 47

En vigueur étendu

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

Dans chaque catégorie de personnel, la direction tient compte, pour déterminer l'ordre des licenciements, des critères énoncés à l'article L. 1233-5 du code du travail.

Article 48

En vigueur étendu

Exceptés les cas de faute grave, lourde ou de force majeure, une indemnité de licenciement est accordée à toute personne licenciée ayant 2 ans d'ancienneté dans la structure.

Sauf accord particulier, cette indemnité se calcule de la façon suivante :

2/10 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ;

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

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

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

son indemnité de licenciement de 10 %.

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

Elles sont calculées sur la moyenne des 12 derniers mois complets d'activité.

Article 49

En vigueur étendu

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

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

a) Mise à la retraite

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

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

b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

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

c) Gratification de mise ou de départ à la retraite

Lors de leur départ en retraite volontaire, les salariés bénéficieront d'une gratification de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
- 2 mois de salaire pour 15 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
- 3 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
- 4 mois de salaire pour plus de 25 ans d'ancienneté au sein de la structure.

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

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la gratification ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail.

Titre VII Classification

Article 50

En vigueur étendu

Ouvriers, employé

Niveau	Echelon	Fonction
I	1	Emploi se caractérisant par l'exécution de travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante et qui ne nécessitent pas d'utilisation de techniques ou d'équipements professionnels spécifiques.
	2	Emploi se caractérisant par l'exécution de tâches simples ne nécessitant pas une adaptation longue selon des directives précises.
II	1	Emploi comportant la réalisation de tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de modes opératoires connus et avec l'assistance d'un responsable technique.
	2	Emploi comportant la réalisation de tâches nécessitant une compétence technique dans le cadre de modes opératoires connus et sous le contrôle d'un responsable technique.
III	1	Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité et une connaissance des techniques voisines. Organise son travail de façon autonome pour atteindre les objectifs fixés.
	2	Emploi correspondant à la définition ci-dessus et chargé d'encadrer un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.
	3	Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité ainsi que dans les spécialités voisines, encadrant ou non un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.

Agents de maîtrise

Niveau	Echelon	Fonction
IV		Poste nécessitant une très large compétence dans sa spécialité et les techniques voisines le rendant apte à l'exécution de tâches complexes. Il peut avoir la responsabilité technique d'encadrement d'un personnel de qualification moindre dont il organise et contrôle l'activité.
V		Emploi nécessitant une compétence permettant la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisée par l'encadrement technique d'ouvriers et d'employés directement ou par l'intermédiaire d'un agent de maîtrise niveau IV. Il est placé sous les ordres d'un cadre ou du chef d'entreprise.

Cadres

Niveau	Echelon	Fonction
VI		Cadre technique occupé selon l'horaire collectif du service ou de l'équipe auquel il est intégré. Cadre commercial disposant d'une liberté reconnue dans l'organisation de son emploi du temps. Directeur de petite structure encadrant maximum 3 salariés permanents.
VII		Cadre responsable de l'ensemble d'un service technique, administratif ou commercial, jouissant d'une réelle autonomie. Responsable du personnel de son service et agissant sous l'autorité d'un cadre de niveau supérieur ou du chef d'entreprise.
VIII		Directeur d'un service technique, administratif ou commercial bénéficiant d'une délégation permanente de l'employeur. Directeur de structure encadrant plus de 3 salariés permanents ne disposant pas de large délégation de la part de l'employeur.
IX		Directeur adjoint ou sous-directeur d'une structure importante.
Cadres hors Classification		Cadre supérieur, directeur de structures complexes ou importantes, bénéficiant d'une délégation de pouvoirs (hors classification).

Article 51

En vigueur étendu

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

I. - Ouvriers, employés

Niveau	Echelon	Fonction
Service entretien		
I	1	Employé non qualifié.
	2	Employé qualifié.
Chauffeur		
I	2	Chauffeur véhicule < 3,5 tonnes
II	1	Chauffeur véhicule > 3,5 tonnes
Manutention		
I	1	Magasinier débutant.
	2	Magasinier : est capable de réceptionner la marchandise, de la ranger, de préparer des commandes, d'emballer et d'expédier la marchandise ; possède la connaissance des stocks.
II	2	Magasinier vendeur.
III	1	Magasinier qualifié : possède une bonne pratique professionnelle, capable de travailler avec ou sans outil informatique.
Atelier		
I	2	Ouvrier professionnel (OP 1) : possédant un métier.
II	2	Ouvrier professionnel (OP 2) : capable d'exécuter seul tous les travaux d'une branche professionnelle.
III	1	Ouvrier professionnel (OP 3) : a une connaissance complète de son métier, est capable d'assurer l'entretien et toutes réparations qui lui sont confiées.
	2	Ouvrier hautement qualifié (OHQ) : capable d'assurer tous les travaux de réparation et d'entretien et le cas échéant, d'encadrer une équipe d'ouvriers.
	3	Technicien d'atelier : - possède toutes les compétences de l'OHQ ; - capable en outre d'assurer certaines tâches administratives à l'atelier, gestion de stocks...
Vente		
I	1	Vendeur débutant.
	2	Vendeur.
II	1	Vendeur qualifié : ayant une compétence professionnelle et s'initiant aux travaux d'atelier, capable de passer certaines commandes de réapprovisionnement.
	2	Vendeur très qualifié : ayant acquis la connaissance de tous les articles de vente, peut assurer les commandes de réapprovisionnement ; est susceptible de présenter au client les arguments nécessaires afin de déterminer son achat de façon satisfaisante ; peut s'initier à la fonction d'animateur.
III	1	Animateur d'un rayon : vendeur très qualifié connaissant bien tous les produits, participe aux achats initiaux, a une compétence étendue, une connaissance du stock, surveille les arguments des vendeurs du rayon.
	2	Chef de rayons : ayant sous sa responsabilité plusieurs animateurs de rayon.
	3	Technicien commercial : - ayant en charge un ou plusieurs rayons ; - chargé en outre d'optimiser la gestion des stocks en liaison notamment avec les autres structures du groupe.
Caisse		
II	1	Caisse hôtesse : capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements.
	2	Caisse hôtesse vendeuse : capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements et assure les ventes courantes ne nécessitant pas une spécialisation.
Secrétariat		
I	1	Employé administratif débutant.
	2	Secrétaire, employé de bureau : sans qualification particulière.
II	2	Secrétaire qualifiée : collabore particulièrement avec le chef d'entreprise ou son représentant ; capable de rédiger en grande partie la correspondance d'après les directives générales ; peut prendre à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par le chef avec qui elle collabore.
III	1	Secrétaire de direction.
Comptabilité		
II	1	Aide-comptable, secrétaire comptable.
	2	Aide-comptable qualifié : assure la tenue des livres, contrôle et ajuste les balances intermédiaires.
III	1	Comptable : assure, sous le contrôle de l'expert-comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan.
	2	Comptable qualifié : assure, sous le contrôle de l'expert comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan ; encadre une ou plusieurs personnes de son service.
	3	Comptable confirmé : possède des compétences de comptable qualifié et dispose d'une expérience reconnue et matière fiscale, sociale et informatique.

II. - Agents de maîtrise

Niveau	Fonction
Responsable de magasin	Dirige le magasin sous l'autorité d'un cadre ou de l'employeur, a la responsabilité de la gestion courante.
IV	Encadre moins de 3 salariés permanents.
V	Encadre au moins 3 salariés permanents.
Responsable commercial	
IV	Représente l'entreprise dans ses relations commerciales extérieures ; peut être chargé d'un secteur géographique défini et/ou d'un secteur d'activité de l'entreprise par délégation de l'employeur.
Chef comptable	Comptable assurant avec le concours de quelques employés, et sans le recours extérieur habituel (expert comptable ou employeur), la tenue de l'ensemble de la comptabilité, en particulier tient le journal général, établit le compte de résultat, le bilan et les annexes comptables.
IV	Encadre moins de 3 salariés permanents.
V	Encadre au moins 3 salariés permanents.

Chef d'atelier	Dirige l'atelier, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite avec les experts, a une connaissance parfaite du produit et est à même de traiter un litige.
IV	Encadre moins de 3 salariés permanents.
V	Encadre au moins 3 salariés permanents.

III. - Cadres

Niveau	Fonction
IV	Cadre responsable de magasin encadrant un minimum de 10 salariés permanents et ayant la responsabilité de l'exploitation. Directeur de petite structure encadrant au maximum 3 salariés permanents.
Cadre administratif, financier, commercial, technique VII	Assure dans une structure importante, sous l'autorité de l'employeur ou d'un directeur, la coordination du travail d'un certain nombre d'employés, ou une mission administrative, financière, commerciale ou technique.
Directeur administratif, financier, commercial, technique, directeur de structure employant plus de 3 salariés permanents et ne disposant pas de large délégation de la part de l'employeur	
VIII	Directeur de la fonction. Doit avoir une fonction large d'encadrement du personnel. Responsable d'une fonction qui, par délégation permanente de l'employeur, a la charge de diriger, coordonner, contrôler le travail d'un certain nombre d'employés de différents niveaux placés sous son autorité.
Directeur adjoint ou sous-directeur d'une structure importante IX	Assiste le directeur et le supplée en cas d'absence.
Cadre hors classification	Cadre de structure importante bénéficiant d'une large délégation de pouvoirs de son employeur dans tous les domaines de l'entreprise disposant d'une grande autonomie, de l'expérience et de l'autorité sur l'ensemble du personnel, relevant de la définition des cadres dirigeants visés par l'article L. 3111-2 du code du travail.

Titre VIII Dispositions finales

Article 52

En vigueur étendu

La présente convention sera déposée auprès des services de la direction départementale du travail et de l'emploi conformément aux dispositions du code du travail.

Article 53

En vigueur étendu

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

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

En vigueur étendu

Annexe I

Grille de salaires minima applicable au 1er janvier 2012

Ouvriers, employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	16 781
	2	17 005
II	1	17 836
	2	18 966
III	1	19 651
	2	20 889
	3	21 666

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	22 443
V	26 309

Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire
VI	A (moins de 3 ans dans la fonction)	27 370
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	30 791
VII	A (moins de 3 ans dans la fonction)	29 650
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	33 868
VIII		37 632
IX		42 764

Avenant n° 1 du 14 novembre 2005 relatif à la classification des cadres

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale syndicale des coopératives maritimes.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ; Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 50 du titre VII de la convention collective est modifié comme suit, en ce qui concerne la classification des cadres :

NIVEAU	FONCTION
Cadres VI	Cadre technique occupé selon l'horaire collectif du service ou de l'équipe auquel il est intégré. Cadre commercial disposant d'une liberté reconnue dans l'organisation de son emploi du temps. Directeur de petite structure encadrant au maximum 3 salariés permanents.
VII	Cadre responsable de l'ensemble d'un service technique, administratif ou commercial, jouissant d'une réelle autonomie. Responsable du personnel de son service et agissant sous l'autorité d'un cadre de niveau supérieur ou du chef d'entreprise.
VIII	Directeur d'un service technique, administratif ou commercial bénéficiant d'une délégation permanente de l'employeur. Directeur de structure encadrant plus de 3 salariés permanents.
IX	Directeur adjoint ou sous-directeur d'une structure importante.
Cadres hors classification	Cadre supérieur, directeur des structures complexes ou importantes, bénéficiant d'une délégation de pouvoirs (hors classification).

Article 2

En vigueur étendu

L'article 51, titre VII, de la convention collective est modifié comme suit concernant la définition des postes cadres :

III. - Cadres

NIVEAU	FONCTION
Cadre responsable de magasin VI	Encadre un minimum de 10 salariés permanents et ayant la responsabilité de l'exploitation.
Directeur de petite structure VI	Encadre au maximum 3 salariés permanents.
Cadre administratif, financier, commercial, technique VII	Assure dans une structure importante, sous l'autorité de l'employeur ou d'un directeur, la coordination du travail d'un certain nombre d'employés, ou une mission administrative, financière, commerciale ou technique.
Directeur administratif, financier, commercial, technique, directeur de structure employant plus de 3 salariés permanents VIII	Directeur de la fonction. Doit avoir une fonction large d'encadrement du personnel. Responsable d'une fonction qui, par délégation permanente de l'employeur, a la charge de diriger, coordonner, contrôler le travail d'un certain nombre d'employés de différents niveaux placés sous son autorité.
Directeur adjoint ou sous-directeur d'une structure importante IX	Assiste le directeur et le supplée en cas d'absence.
Cadre hors classification	Cadre de structure importante bénéficiant d'une large délégation de pouvoirs de son employeur dans tous les domaines de l'entreprise et disposant d'une grande autonomie, de l'expérience et de l'autorité sur l'ensemble du personnel.

Grille des salaires (annexe I)

Article 3

En vigueur étendu

La grille des salaires minima figurant à l'annexe I et applicable au 1er janvier 2006 est définie comme suit :

ANNEXE I

Grille des salaires minima applicable au 1er janvier 2006

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
Ouvriers employés		
I	1	14 615
	2	14 781
II	1	15 698
	2	16 858
III	1	17 468
	2	18 568
Agents de maîtrise		
IV		20 034
V		23 484
Cadres		
VI	A (moins de 3 ans dans la fonction)	24 432
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	27 486
VII	A (moins de 3 ans dans la fonction)	26 468
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	30 235
VIII		33 594

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IX		38 175

Durée du travail (chapitre 1er)

Article 4

En vigueur étendu

Il est inséré un nouvel article dans la convention collective au titre III « Durée du travail » ainsi libellé :

24. 7. Agents de maîtrise

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

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

Avenant n° 2 du 14 novembre 2006 relatif aux salaires et au compte épargne-temps

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale syndicale des coopératives maritimes,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La CFTC,

Grille des salaires (annexe I)

Article 1er

En vigueur étendu

La grille des salaires minima figurant à l'annexe I et applicable au 1er janvier 2007 est définie comme suit.

ANNEXE I

Grille des salaires minima applicable au 1er janvier 2007

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	15 052
	2	15 221
II	1	15 965
	2	17 145
III	1	17 765
	2	18 884

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV		20 375
V		23 884

Cadres

(En euros.)

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

Compte épargne-temps

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 25. 4 de la convention collective « Alimentation du compte » sont modifiées comme suit :

« Le compte peut-être alimenté par les éléments suivants :

- un report des congés annuels dans la limite de 10 jours ouvrés par an ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- les primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement, lorsqu'il existe ;
- les sommes attribuées au titre de la participation lorsqu'elle existe, au-delà de leur période d'indisponibilité. »

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

Les dispositions de l'article 25. 5 de la convention collective « Congés indemnissables » sont modifiées comme suit :

« Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévu par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 122-28-1 et L. 122-28-9 du code du travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel

sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles qui les instituent.

Les compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, en accord avec l'employeur, totalement ou partiellement un autre congé.

Dans le cadre de ce congé, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé demandée par le salarié.

En cas de prise de congé, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 2 mois. »

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet dès sa signature.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

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

Avenant n° 3 du 12 décembre 2007 portant diverses modifications

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale syndicale des coopératives maritimes.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté un paragraphe 4 à l'article 24. 6 b rédigé comme suit :

« 4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur, à une partie de leurs jours de repos, et dans la limite de 80 % des jours excédant la durée contractuelle de travail.

Dans cette hypothèse, ils seront rémunérés de ces journées avec une majoration de salaire de 25 %.

Leurs demandes devront être faites au plus tard dans les 30 jours suivant la fin de la période retenue pour le calcul de la durée du travail. »

Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté un 3e alinéa à l'article 22 ainsi rédigé :

« Les salariés qui le souhaitent peuvent en accord avec leur employeur effectuer des heures choisies au-delà du contingent ci-dessus défini ou au-delà de celui contenu dans l'accord d'entreprise éventuellement applicable, dans la limite de 70 heures par an.

Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit aux majorations de salaire légales.

La demande du salarié ainsi que l'accord de l'employeur devront faire l'objet d'un écrit.

Les heures choisies ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail journalière ou hebdomadaire au-delà des limites légales ni faire obstacle à la prise du repos hebdomadaire. »

Article 3

En vigueur étendu

La grille des salaires minima figurant à l'annexe I et applicable au 1er janvier 2008 est définie comme suit (cf. annexe I).

Date d'effet

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I

Grille des salaires minima applicable au 1er janvier 2008

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	15 362
	2	15 526
II	1	16 285
	2	17 488
III	1	18 120
	2	19 262

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV		20 783
V		24 362

Cadres

(En euros.)

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

Avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009 relatif au champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale syndicale des coopératives maritimes.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ; CFTC.

En vigueur étendu

Suite à une erreur matérielle dans la rédaction de l'article 1er « Champ d'application », les parties ont complété le texte d'un dernier alinéa. Le présent avenant n° 4 bis annule et remplace l'avenant n° 4 signé le 26 novembre 2008.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application défini par l'article 1er de la convention collective nationale de la coopération maritime est complété comme suit :

« Article 1er

Champ d'application

La présente convention collective, conclue conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, règle pour l'ensemble du territoire national métropolitain les rapports entre les salariés et les employeurs relevant des activités suivantes :

- les coopératives maritimes régies par la loi du 20 juillet 1983 et exerçant une activité d'avitaillement, d'armement, de gestion, de mareyage, de cultures marines, de conserverie, de mécanique et plus généralement aux coopératives exerçant une activité dans le domaine maritime ;
- les organisations de production de pêche et cultures marines ;
- les sociétés quelle que soit leur forme juridique dont le capital est détenu majoritairement par une ou plusieurs coopératives maritimes, et exerçant une activité dans l'un des domaines susvisés ;
- les structures juridiques suivantes et leurs filiales dont l'activité est exclusivement liée à celle des coopératives maritimes :
- les associations régionales de développement économique des coopératives maritimes (ARDECOM) ;
- la coopération maritime et ses filiales ;
- le centre de gestion de la pêche artisanale (CGPA) ;
- l'association pour l'investissement et le développement de la pêche artisanale (ASSIDEPA) ;
- CECOMER ;
- l'association de prévoyance maritime (APMAR) ;
- le centre d'études et de formation de la pêche artisanale (CEFPA) ;
- les associations de gestion et de comptabilité affiliées à la coopération maritime. »

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

Article 2

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 7 de la convention collective est modifié comme suit :

« La commission paritaire nationale a pour but et rôle d'interpréter la convention collective ainsi que de valider dans les conditions prévues par l'article L. 2232-21 du code du travail les accords d'entreprise conclus avec les membres titulaires des institutions représentatives du personnel.

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

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur étendu

L'article 22 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'entreprise pourra avoir recours aux heures supplémentaires dans la limite de 250 heures par an et par salarié.

Elle informera et consultera le cas échéant les institutions représentatives du personnel avant la mise en place d'heures supplémentaires. »

Article 5

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 23 de la convention collective est annulé.

Article 6

En vigueur étendu

La grille des salaires applicable au 1er janvier 2009 est la suivante :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
Ouvriers employés		
I	1	15 852
	2	16 021
II	1	16 804
	2	18 046
III	1	18 698
	2	19 876
Agents de maîtrise		
IV		21 355
V		25 032
Cadres		
VI	A (moins de 3 ans dans la fonction)	26 042
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	29 297
VII	A (moins de 3 ans dans la fonction)	28 211
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	32 225
VIII		35 806
IX		40 689

Date d'effet

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Extension

Article 8

En vigueur étendu

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

Avenant n° 5 du 17 décembre 2009 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale syndicale des coopératives maritimes.
Organisations de salariés	FNAA CFE-CGC ; FNSM CGT ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 50 définissant la classification du personnel est complété d'un 3e échelon au niveau III de la classification des ouvriers-employés libellé comme suit :

Niveau III - Echelon 3 :

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

Article 2

En vigueur étendu

L'article 51 « Définition des postes » est modifié comme suit en ce qui concerne les filières atelier, vente, comptabilité :

Atelier

Fonction	Niveau	Échelon
Ouvrier professionnel (OP 1) :		
Possédant un métier	I	2
Ouvrier professionnel (OP 2) :		
Capable d'exécuter seul tous les travaux d'une branche professionnelle.	II	2
Ouvrier professionnel (OP 3) :		
A une connaissance complète de son métier, est capable d'assurer l'entretien et toutes réparations qui lui sont confiées.	III	1

Fonction	Niveau	Échelon
Ouvrier hautement qualifié (OHQ) :		
Capable d'assurer tous les travaux de réparation et d'entretien et le cas échéant, d'encadrer une équipe d'ouvriers.	III	2
Technicien d'atelier :	III	3
Possède toutes les compétences de l'OHQ		
Capable en outre d'assurer certaines tâches administratives à l'atelier, gestion de stocks ...		

Vente

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

Comptabilité

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Annexe I

Grille de salaires minima applicable au 1er janvier 2010

Ouvrier employés

(En euros.)

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

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	21 568
V	25 282

Cadres

(En euros.)

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

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 5

En vigueur étendu

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

Article 6

En vigueur étendu

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

Avenant n° 6 du 9 février 2011 portant modification du champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes.
Organisations de salariés	FNSM CGT ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application défini par l'article 1er de la convention collective nationale de la coopération maritime est modifié comme suit :

« Article 1er

Champ d'application

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

- les coopératives maritimes régies par la loi du 20 juillet 1983 et exerçant une activité d'avitaillement, d'armement, de gestion, de mareyage, de cultures marines, de conserverie, de mécanique et plus généralement aux coopératives exerçant une activité dans le domaine maritime ;
- les organisations de production de pêche et cultures marines ;
- les sociétés, quelle que soit leur forme juridique dont le capital est détenu directement ou indirectement, majoritairement par une ou plusieurs coopératives maritimes, et exerçant une activité dans l'un des domaines susvisés ;
- les structures juridiques suivantes et leurs filiales dont l'activité est principalement liée à celle des coopératives maritimes et de leurs sociétaires :
- les associations régionales de développement économique des coopératives maritimes (ARDECOM) ;
- la coopération maritime et ses filiales ;
- le centre de gestion de la pêche artisanale (CGPA) ;
- l'association pour l'investissement et le développement de la pêche artisanale (ASSIDEPA) ;
- CECOMER et ses filiales ;
- les organismes de gestion et de comptabilité affiliés à la coopération maritime.

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

Article 2

En vigueur étendu

Il est ajouté un 2e alinéa à l'article 35 :

« Les structures nouvellement créées rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont invitées à se rapprocher de l'association de prévoyance maritime APMAR 2000 pour la mise en place des régimes de retraite complémentaire cadre et non cadre. »

Article 3

En vigueur étendu

L'alinéa 2 de l'article 36 de la convention collective est modifié comme suit :

« Les structures relevant du champ d'application de la présente convention appliquent majoritairement le régime géré par l'union de coopératives maritimes

Le Littoral. »

L'alinéa 3 est modifié comme suit :

« Les structures qui entreront dans le champ d'application de la présente convention et qui n'auraient pas souscrit un tel régime sont invitées à se rapprocher de l'union de coopératives maritimes Le Littoral pour la mise en place de ces garanties. »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 5

En vigueur étendu

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

Article 6

En vigueur étendu

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

Avenant n° 9 du 24 janvier 2012 relatif aux classifications et aux salaires au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes,
Organisations de salariés	La FNAA CFE-CGC ; La FNSM CGT ; La CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 51 de la convention collective nationale de la coopération maritime mention « Définition des postes » paragraphe 1 « Ouvriers-employés » est modifié comme suit :

« Comptabilité

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

Article 2

En vigueur étendu

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

« Annexe I

Grille de salaires minima applicable au 1er janvier 2012

Ouvriers, employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	16 781
	2	17 005
II	1	17 836
	2	18 966
III	1	19 651
	2	20 889
	3	21 666

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	22 443
V	26 309

Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire
VI	A (moins de 3 ans dans la fonction)	27 370
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	30 791
VII	A (moins de 3 ans dans la fonction)	29 650
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	33 868
VIII		37 632
IX		42 764

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

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

Accord du 29 septembre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA

Signataires	
Organisations patronales	FNSCCM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FNSM CGT.

Préambule

En vigueur étendu

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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (étendue par arrêté du 12 décembre 2007, Journal officiel du 18 décembre 2007, applicable à compter du 1er janvier 2005).

Organisme paritaire collecteur agréé

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche.

Durée. - Formalités. - Révision. - Dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Durée. - Dépôt. - Entrée en vigueur

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

Toutefois, les entreprises qui ne cotisent pas à l'AGEFOS-PME à la date de signature du présent accord bénéficient d'un délai supplémentaire pour y adhérer. Elles devront verser leur contribution à l'AGEFOS-PME, au plus tard pour la collecte effectuée au titre du troisième exercice plein, suivant la date d'extension du présent accord.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature et auprès des services centraux du ministère chargé du travail par le secrétariat de la commission paritaire.

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

3.2. Révision (1)

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de la demande de révision, cette dernière deviendra caduque ;

- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour de son extension par les services compétents.

3.3. Dénonciation

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

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

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

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

(1) L'article 3.2 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. (Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

Avenant n° 13 du 23 février 2015 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	FNSCCM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FNSM CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis afin de négocier la grille des salaires minima applicable en 2014.

Par ailleurs, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant réformé les règles d'organisation du travail à temps partiel et incité les partenaires sociaux à négocier notamment la durée minimale de travail des salariés à temps partiel, ceux-ci ont décidé ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 17 de la convention est modifié comme suit :

« Article 17

Temps partiel

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

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

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

Pour les autres catégories d'emplois non visées au paragraphe qui précède, la durée du travail pourra être inférieure à 24 heures. Le contrat de travail devra prévoir une fixation régulière des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois. Les horaires de travail seront regroupés sur des demi-journées ou des journées complètes de travail définies au contrat de travail, afin de permettre au salarié concerné d'occuper un ou plusieurs autres emplois.

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

L'employeur pourra demander au salarié d'exécuter des heures complémentaires dans les limites qui auront été prévues au contrat, en respectant un délai de prévenance de 3 jours, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles.

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

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, ni avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail ou, le cas échéant, mensuelle au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires réalisées seront majorées de 10 %, y compris celles comprises entre 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires demandées par l'employeur ne constitue pas une faute pour le salarié s'il a été informé de la demande moins de 3 jours à l'avance.

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

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

Article 2

En vigueur étendu

Il est créé un article 17 ter rédigé comme suit :

« Article 17 ter

Complément d'heures

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

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

Avenant n° 14 du 5 novembre 2015 relatif au régime frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	FNSCCM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FNAACFE-CGC ; FNSM CGT.

Préambule

En vigueur étendu

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

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

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Architecture du régime conventionnel frais de santé

Article 2

En vigueur étendu

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

Salariés bénéficiaires

Article 3

En vigueur étendu

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

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

Dispense d'affiliation

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

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Outre la volonté du salarié d'être dispensé, cette demande doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

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

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

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

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

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

Définition des ayants droit

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

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

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

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

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

Enfants à charge :

Par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés) ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base de la sécurité sociale,

dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur rédaction issue de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Garanties

Article 4

En vigueur étendu

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

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

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

Cotisations

Article 5

En vigueur étendu

Taux de cotisation

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

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

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

- personnel non cadre : 4,28 % ;
- personnel cadre : 5,68 %.

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

Révision du taux de cotisation

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

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

Répartition du taux de cotisation

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

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-1-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Cas de suspension du contrat de travail

Article 6

En vigueur étendu

Suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation

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

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

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

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

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation

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

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

Maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits

Article 7

En vigueur étendu

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

Les dispositions prévues au présent article sont celles en vigueur au jour de la signature du présent avenant. Elles sont rappelées à titre purement informatif. Par conséquent, si la réglementation relative à la portabilité était amenée à évoluer, les entreprises devraient s'y conformer, sans qu'une révision du présent avenant ne soit nécessaire.

Bénéficiaires

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

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

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

Ouverture et durée des droits à portabilité

L'ancien salarié bénéficie des prestations de la garantie frais de santé au titre de la portabilité à compter de la rupture effective de son contrat de travail.

La durée du maintien de la garantie frais de santé est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail de l'intéressé lorsqu'ils sont consécutifs dans l'entreprise adhérente, dans la limite de 12 mois.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite maximale de 12 mois.

Cessation de la portabilité (3)

Le maintien de la garantie frais de santé cesse, au plus tard, 12 mois après la date de rupture du contrat de travail et en tout état de cause :

- à la fin de la durée de maintien à laquelle l'ancien salarié a droit si elle est inférieure à 12 mois ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- à la date de cessation du versement des allocations chômage ;
- à la date de liquidation de la pension d'assurance vieillesse du régime de base, y compris pour inaptitude au travail.

En cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur prendra en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

(3) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

Maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Evin

Article 8

En vigueur étendu

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (loi Evin), les salariés dont le contrat de travail est rompu et le cas échéant ses ayants droit, et qui répondent à l'une des conditions visées ci-dessous, pourront demander le maintien de leur garantie frais de santé, dans le cadre d'une adhésion à un contrat individuel, sans questionnaire ou examen médicaux ni période probatoire.

Sont visés par cette disposition les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient :

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- ou d'une pension de retraite ;
- ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

Sont également visés les ayants droit d'un salarié décédé, lesquels peuvent demander le maintien de la garantie santé pendant une durée minimale de 12 mois.

La demande de maintien de la garantie frais de santé doit être réalisée par l'ancien salarié dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou suivant l'expiration de la période de maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits.

Les ayants droit d'un salarié décédé disposent d'un délai de 6 mois suivant le décès du salarié pour demander le maintien de leur garantie.

L'article 1er du décret n° 90-769 du 30 août 1990 précise que les tarifs relatifs à ce maintien de la garantie frais de santé ne pourront être supérieurs de plus de 50 % à la cotisation totale payée par l'employeur et le salarié.

Commission paritaire de gestion du régime frais de santé

Article 9

En vigueur étendu

Il est institué au sein de la branche professionnelle une commission paritaire de gestion du régime frais de santé.

Composition

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé est composée de membres désignés par les organisations représentatives dans le champ d'application de l'avenant :

- un collège salariés comprenant un représentant pour chacune des organisations représentatives ;
- un collège employeurs du même nombre total de représentants.

Rôles

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime frais de santé institué par l'avenant :

- application de l'avenant frais de santé ;
- examen des litiges éventuels résultant de cette application, conciliation ;
- examen des comptes annuels ;
- propositions d'ajustement et d'amélioration des dispositions de l'avenant : garanties, fonctionnement ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants.

En cas de litiges relatifs à l'application des dispositions de l'avenant, elle pourra être saisie afin d'interpréter et d'arrêter un avis sur les dossiers qui lui seront soumis.

Réunions

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé se réunit au moins une fois par an.

Les convocations sont adressées par le secrétariat du paritarisme en liaison avec les organismes désignés. Les convocations sont adressées au moins 15 jours à l'avance et sont accompagnées des documents de gestion liés à l'ordre du jour.

Formalités administratives

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les partenaires signataires incitent les employeurs disposant, au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau au moins équivalent (apprécié pour chaque risque) à celui défini dans le présent avenant à maintenir leur régime.

En revanche, si le niveau des garanties mises en place (pour chaque risque) par l'employeur est inférieur à celui de celles définies dans le présent avenant, ce dernier devra les rendre conformes au présent avenant au plus tard dans le délai de 4 mois suivant son entrée en vigueur. Ce délai n'exonérera pas l'employeur de son obligation de respecter, dès le 1er janvier 2016, les dispositions résultant de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Révision et dénonciation

Article 12

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Dépôt et demande d'extension

Article 13

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

Avenant du 2 février 2016 relatif à l'égalité professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNSCCM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FNSM CGT ; CFE-CGC Agro.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment, par le présent accord, leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de la vie professionnelle, comme étant source de complémentarité et un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour les entreprises.

Cet accord a pour objet de s'inscrire dans le cadre de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fort que les partenaires sociaux s'engagent à inscrire dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils constatent, d'après le rapport de la situation comparée de la branche (données sociales 2015), que les femmes représentent 42 % des salariés.

Les partenaires sociaux remarquent en outre que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles, de logiques structurelles dans les orientations scolaires et dans les formations initiales, de comportements managériaux relevant de ces représentations comme de comportements qui dépassent le cadre du travail.

Par le biais du présent accord, les partenaires sociaux visent :

- l'information des entreprises, des salariés et de leurs représentants, sur l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- la sensibilisation des acteurs de l'entreprise au sujet de l'égalité professionnelle qui passe notamment par l'identification des stéréotypes sexistes et des représentations que peuvent avoir les hommes et les femmes dans leur parcours professionnel ;
- la promotion de la mixité et l'égalité professionnelle au sein des entreprises afin de sensibiliser les salarié(e)s sur cette question et susciter une évolution des mentalités ;
- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel, les modalités de départ et de retour de congés maternité/parentaux, pour prendre en compte les objectifs de carrière.

Les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir sur les neuf domaines d'actions suivants :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- sécurité et santé au travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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

Rappel des dispositions légales de négociation

Article 2

En vigueur étendu

Cet accord est établi conformément aux diverses dispositions législatives et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle, à savoir notamment :

- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, qui a prévu que les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés ont l'obligation d'être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ;
- la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des femmes et des hommes qui dispose que l'entreprise négocie chaque année sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

La négociation doit porter notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion professionnelle ;
 - le déroulement des carrières ;
 - les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
 - l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
 - la mixité des emplois ;
 - la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein pour les cotisations d'assurance vieillesse et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations ;
 - la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social.

Plus largement, les signataires du présent accord réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Domaines d'actions

Article 3

En vigueur étendu

Embauche

Article 3.1

En vigueur étendu

Les entreprises organisent leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous. Elles sont encouragées à formaliser ces processus sur la base des principes suivants :

- définition de libellés de postes non discriminants ;
- définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;

- traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Les partenaires sociaux constatent que certains emplois sont fortement féminisés ou masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles ou encore d'orientations scolaires dans les formations initiales.

Face à ce constat, il est évident que l'égalité hommes-femmes est un travail qui s'inscrit dans le long terme afin de pouvoir constater un jour que le taux d'emploi est identique entre les femmes et les hommes quel que soit le métier.

Les employeurs veilleront, en conséquence, à tendre vers l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression ; par exemple, dans le cadre de recrutement pour des postes à représentation essentiellement masculine, des actions de communication à l'attention des femmes seront mises en œuvre, et inversement pour les métiers à représentation essentiellement féminine.

L'employeur pourra être amené à privilégier l'embauche des hommes ou des femmes, dans le but d'améliorer la parité au sein d'un niveau de classification, d'une catégorie socioprofessionnelle ou d'un secteur d'activité de l'entreprise.

Formation

Article 3.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche de la coopération maritime reconnaissent pleinement l'intérêt de la formation professionnelle qui est un droit qui doit être ouvert équitablement à tous, femmes et hommes. Les entreprises veilleront à respecter un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, et ce quel que soit le type de formation, et que les salariés concernés soient à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens de formation apportés aux salariés soient équilibrés dans leur répartition selon les catégories socioprofessionnelles, le temps de travail, le sexe et l'âge.

Afin de tendre à cette parité les entreprises devront également sensibiliser les femmes comme les hommes à la gestion de leur carrière.

Afin de pallier le manque de représentation de l'un des deux sexes dans certains métiers, il est nécessaire de permettre, par la formation, la création de passerelles entre les métiers où il y a une forte présence d'hommes et les métiers où il y a une forte présence de femmes.

Promotion professionnelle

Article 3.3

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels ; ils doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises à porter leurs efforts pour accroître la part des femmes, en particulier dans les postes d'encadrement.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter certains salariés. Ils attirent leur attention sur la nécessité de veiller à ce que la situation familiale des salariés comme les aménagements d'horaires accordés à certains salariés pour concilier la vie professionnelle et la vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle. Ils soulignent pour

cela le rôle essentiel de l'entretien professionnel.

Les employeurs doivent vérifier l'évolution du nombre de salarié(s) promu(e)s par les indicateurs suivants :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée (ces données devront être chiffrées par sexe) ;
- nombre de promotions suite à une formation diplômante ou qualifiante (ces données devront être chiffrées par sexe).

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilité. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste, notamment d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel, ne doit pas être un obstacle.

Qualification et classification

Article 3.4

En vigueur étendu

Les partenaires de la branche constatent d'après l'analyse de la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche de la coopération maritime que les hommes sont plus représentés dans le haut de la pyramide des classifications.

Ce constat se traduit par un écart de rémunération.

A cet égard, les employeurs doivent se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces niveaux dès lors que cet écart se constate dans leur entreprise.

Il appartiendra à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les candidatures féminines aux postes à responsabilité.

Si l'inverse est constaté, les employeurs devront se fixer l'objectif inverse.

Conditions de travail

Article 3.5

En vigueur étendu

L'amélioration des conditions de travail passe notamment par l'aménagement des horaires de travail, lesquels doivent concilier l'équilibre entre la sauvegarde de la bonne marche de l'entreprise et les contraintes personnelles de chacune.

Ces aménagements éventuels d'horaires doivent se faire à la lueur du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et doivent en d'autres termes bénéficier tant aux hommes qu'aux femmes.

L'aménagement des conditions de travail (à savoir, par exemple, les horaires de travail ou encore l'aménagement du poste et du lieu de travail) devra tendre vers une qualité de vie au travail.

Sécurité et santé au travail

Article 3.6

En vigueur étendu

Il est rappelé par le présent accord que l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

A la lueur de cette évaluation, l'employeur doit mettre en place des actions et mesures de prévention ainsi que des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'employeur doit intégrer ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Rémunération effective

Article 3.7

En vigueur étendu

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe, à l'embauche et tout au long de la vie professionnelle, constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les entreprises veillent à ce que des écarts ne se créent pas dans le temps entre les femmes et les hommes.

Aucune différence de rémunération ne pourra être justifiée par le sexe, ni par tout autre élément considéré comme discriminatoire.

Les signataires du présent accord rappellent qu'ils prennent en compte la question de l'égalité professionnelle lors des négociations sur les salaires minima conventionnels.

Les signataires s'accordent sur le fait que les disparités de rémunération entre les femmes et les hommes résultent notamment des périodes de congés de maternité et parentaux.

Pour contrecarrer cette problématique d'inégalité, les employeurs doivent veiller à respecter, tant à l'embauche que lors des révisions périodiques de salaire, le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, de même niveau de compétence.

Pour ce faire, ils devront s'attacher à rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes, lorsque cela se justifie.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de rémunération aux salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salarié(e)s travaillant à temps complet.

Cette mesure doit conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale

Article 3.8

En vigueur étendu

Les inégalités entre les hommes et les femmes affectant plusieurs dimensions de l'entreprise, l'égalité professionnelle est devenue un sujet transversal puisqu'il touche également notamment la qualité de vie au travail.

A ce titre et afin d'améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale/personnelle, les employeurs doivent s'engager à étudier toutes les demandes des salarié(e)s de modification de l'organisation du temps de travail, telle que le temps partiel.

En outre, afin de permettre un maintien du lien professionnel entre les salariés bénéficiaires de ces congés (de maternité, d'adoption, de présence parentale ou de congé parental d'éducation) et l'entreprise, celle-ci devra proposer de leur adresser les informations générales communiquées à l'ensemble des salariés. Les entreprises devront rechercher les modalités pratiques les plus adaptées.

Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation, les entreprises doivent développer la pratique des entretiens professionnels, afin de préciser l'orientation professionnelle de ces salariés (analyse des besoins, proposition de formations).

Les institutions représentatives du personnel, si elles existent, en seront tenues informées.

Il peut également être prévu des aménagements d'horaires de travail lors de la rentrée des classes.

Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur rappellera à la salariée qu'elle bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance

médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

En outre, les entreprises doivent rechercher les possibilités d'aménagement d'horaires en fonction de leur spécificité et de leurs besoins.

Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l'exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, notamment en cas de risques sanitaires.

Congé de paternité et congé parental d'éducation

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption ou congés parentaux. Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier de ces congés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Pour permettre l'élaboration du rapport de branche, les entreprises de la branche répondent à l'enquête de la branche.

Concernant l'égalité professionnelle, elles devront y indiquer les domaines d'actions retenus dans leur accord ou plan d'action afin de corriger les inégalités constatées.

Cet accord devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Les entreprises seront également interrogées sur les mesures mises en œuvre en leur sein afin de rétablir l'égalité dans les rémunérations femmes-hommes.

Formalités administratives

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Révision et dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Accord collectif interbranche du 14 juin 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles

Signataires	
Organisations patronales	SNEC ; FNSSCM,
Organisations de salariés	CFDT ; FO ; CFTC ; CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

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

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

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

Ainsi, les parties à l'accord de fusion de branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux temps :

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

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

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

- une seconde période durant laquelle la convention fusionnée devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application des conventions fusionnées.

Objet de l'accord de fusion des branches

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

Dénomination de la convention collective

Article 2

En vigueur non étendu

La convention collective résultant de ce rattachement sera dénommée : convention collective nationale des cultures marines et de la coopération maritime.

Conditions de la fusion des branches

Article 3

En vigueur non étendu

Champ d'application de la convention fusionnée

Article 3.1

En vigueur non étendu

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

Les dispositions de la convention rattachée ne pourront en aucun cas être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la conchyliculture tel que défini antérieurement à la fusion de branche.

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

À l'issue de cette première période, la convention nouvellement dénommée convention nationale des cultures marines et de la coopération maritime s'appliquera à l'ensemble des salariés relevant des deux conventions collectives fusionnées : conchyliculture et coopération maritime.

Harmonisation de la convention rattachée

Article 3.2

En vigueur non étendu

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent dès à présent que la convention rattachée sera intégrée à la convention de la conchyliculture.

Dans ces conditions, les parties conviennent expressément de renégocier les stipulations de la convention fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent qu'il pourra être décidé, tout au long de la première période, par avenant soumis à l'extension, que toute partie de la convention de la conchyliculture pourra être appliquée aux salariés relevant du champ de la convention rattachée.

Cas particulier des métiers propres à la coopération maritime

Article 3.3

En vigueur non étendu

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent d'ores et déjà que la négociation impliquera une fusion des classifications professionnelles de la convention de la conchyliculture et de la convention rattachée, pour l'ensemble des métiers.

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

Durant la première période de 5 ans, les métiers spécifiques à la coopération maritime continueront de se voir appliquer la convention rattachée, telles que définis au jour de la signature du présent accord, sous réserve des modifications impératives relevant des négociations annuelles rendues obligatoires par la loi ou la réglementation en vigueur ou d'avenant les concernant soumis à extension.

Durée et date d'entrée en vigueur

Article 4

En vigueur non étendu

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

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

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

Extension

Article 6

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès de la commission nationale de négociation collective maritime.

Accord de méthode du 8 novembre 2019 relatif à la fusion des négociations interbranches

Signataires	
Organisations patronales	SNEC ; FNSSCM,
Organisations de salariés	UFM CFDT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; FNSM CGT ; SNCEA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

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

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

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

Méthode d'élaboration de la convention collective fusionnée

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

Un calendrier prévisionnel est également établi ci-dessous.

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

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Composition

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

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

2.2. Fonctionnement

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

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

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

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

2.3. Attributions

La CPPNI commune est chargée de négocier et d'adopter la convention collective fusionnée.

À ce titre elle coordonne le travail d'un groupe technique chargé de l'écriture d'un projet de texte. Ce texte sera utilisé comme socle de négociation lors des réunions de la CPPNI.

La CPPNI établit le calendrier prévisionnel.

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

Le secrétariat de l'activité conchylicole est situé : 2, rue du Parc-au-Duc, CS 17844, 29678 Morlaix Cedex. Contact email : contact@sneec-france.fr.

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

2.4. Dispositions relatives aux réunions

La CPPNI se réunit au moins deux fois par an, et autant que de besoin, dont une fois en formation plénière.

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

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

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

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

Groupe de travail technique

Article 3

En vigueur non étendu

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

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

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

Le groupe de travail technique est chargé de :

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

Ses travaux sont ensuite restitués à la CPPNI.

Calendrier prévisionnel de négociation de la convention collective fusionnée

Article 4

En vigueur non étendu

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

Effet et durée de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

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

Révision et dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

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

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

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

Article 7

En vigueur non étendu

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

Article 8

En vigueur non étendu

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

Domiciliation de la CPPNI

Article 9

En vigueur non étendu

L'adresse email de la CPPNI des cultures marines et de la coopération maritime est : contact@conch-coopmar.fr.

Les courriers doivent être adressés à l'attention du président à l'adresse suivante : CPPNI C/O coopération maritime, 24, rue du Rocher, 75008 Paris.

Avenant n° 7 du 9 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes.
Organisations de salariés	CFTC ; FNSM CGT.

Article 1er

En vigueur étendu

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

Annexe I

Grille de salaires minima applicable au 1er janvier 2011

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	échelon	Salaire
I	1	16 384
	2	16 603
II	1	17 415
	2	18 518
III	1	19 187
	2	20 395
	3	21 154

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	21 913
V	25 687

Cadres

(En euros.)

Niveau	échelon	Salaire
VI	A (- 3 ans d'ancienneté)	26 723
	B (+ 3 ans d'ancienneté)	30 063
VII	A (- 3 ans d'ancienneté)	28 949
	B (+ 3 ans d'ancienneté)	33 068
VIII		36 743
IX		41 754

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

Avenant n° 10 du 18 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FNSCM,
Organisations de salariés	La CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FNSM CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

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

Annexe I

Grille des salaires minima applicable au 1er janvier 2013

Ouvriers, employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	17 163
	2	17 391
II	1	18 241
	2	19 397
III	1	20 005
	2	21 265
	3	22 056

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	22 847
V	26 783

Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire
VI	A (moins de 3 ans d'ancienneté)	27 863
	B (plus de 3 ans d'ancienneté)	31 345
VII	A (moins de 3 ans d'ancienneté)	30 184
	B (plus de 3 ans d'ancienneté)	34 478
VIII		38 309
IX		43 535

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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

Avenant n° 12 du 23 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	FNSSCM.
Organisations de salariés	CFDT ; CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FNSM CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis afin de négocier la grille des salaires minima applicable en 2015.

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

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

Ouvriers, employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	17 491
	2	17 758
II	1	18 626
	2	19 806
III	1	20 630
	2	21 714
	3	22 522

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	23 560
V	27 349

Cadres

(En euros.)

Niveau	A (moins de 3 ans d'ancienneté)	B (plus de 3 ans d'ancienneté)
VI	28 732	32 007
VII	31 126	35 206

(En euros.)

Niveau	Salaire
VIII	39 117
IX	44 454

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

Article 2

En vigueur étendu

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

Article 3

En vigueur étendu

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

Article 4

En vigueur étendu

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

Avenant n° 15 du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	FNSCCM
Organisations de salariés	CFDT CFTC-Agri

Préambule

En vigueur étendu

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

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

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

En vigueur étendu

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

Article 7

En vigueur étendu

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

Avenant du 29 mars 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018

Signataires	
Organisations patronales	FNSCCM,
Organisations de salariés	CFDT ; FNSM CGT,

Préambule

En vigueur étendu

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

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

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

En vigueur étendu

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

Article 7

En vigueur étendu

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

Textes parus au JORF

Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011

Paru au JORF du 2011-02-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement (n° 1880) du 31 mai 1995, les dispositions de l'avenant du 1er juillet 2010 (BO n° 2010/39), portant modification de l'article 36 relatif à l'indemnisation maladie, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle (n° 2272) du 21 mai 2002, les dispositions de l'avenant n° 20 du 25 mars 2010 (BO n° 2010/27), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national (BO n° 2010/38) portant sur la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des industries du bois et de l'importation des bois du 13 avril 2010.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 22 du 8 octobre 2010 (BO n° 2010/46), relatif à la modification de l'article 30, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage (n° 1606) du 30 septembre 1991, les dispositions de l'accord du 18 mars 2010 (BO n° 2010/30) relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (n° 1517) du 14 juin 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 5 du 27 mai 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord relatif à la formation du 29 novembre 2004, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 6 du 27 mai 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord relatif à la formation du 29 novembre 2004, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros (n° 573) du 23 juin 1970, les dispositions de l'accord du 18 mai 2010 (BO n° 2010/35), relatif à la création de trois certificats de qualification professionnelle dans le domaine de la vente, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 décembre 2009 (BO n° 2010/40), relatif à la classification des ouvriers et des employés et aux salaires, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (n° 2717) du 21 février 2008, les dispositions de l'accord du 18 juin 2010 (BO n° 2010/34) portant sur la certification sociale des entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 5 du 25 mai 2010 (BO n° 2010/40), relatif au champ d'application, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel national relatif aux classifications d'emplois et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles du 28 juin 2002, les dispositions de l'avenant n° 7 du 27 avril 2010 (BO n° 2010/37) à l'accord professionnel national susvisé.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord (BO n° 2010/35) portant création d'une commission paritaire régionale (Bretagne) de l'emploi et de la formation professionnelle et définissant ses règles de fonctionnement, conclu dans le secteur de la métallurgie du 2 juin 2010.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national (BO n° 2010/40) portant sur la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans le secteur des industries de panneaux à base de bois du 30 juin 2010.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses (n° 1492) du 20 janvier 1988, les dispositions de l'avenant n° 28 du 18 juin 2010 (BO n° 2010/39), relatif à des dispositions générales, à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés (n° 1396) du 22 octobre 1985, les dispositions de l'avenant n° 88 du 1er avril 2010 (BO n° 2010/28), relatif au compte épargne temps, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord de prorogation dans la branche de la librairie de la durée d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie (BO n° 2010/44) du 15 septembre 2010.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération et du recyclage du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie (n° 637) du 6 décembre 1971, les dispositions de l'accord du 14 avril 2010 (BO n° 2010/33) portant sur l'apprentissage et sa prise en charge, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiabiles (n° 454) du 15 mai 1968, les dispositions de l'avenant n° 43 du 16 juin 2010 (BO n° 2010/36), relatif au développement des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- avenant n° 44 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à la recodification du code du travail ;
- avenant n° 45 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif au champ d'application ;
- avenant n° 46 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 47 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 48 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 49 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 50 du 7 juillet 2010 (BO n° 2010/42) relatif à l'annexe 1 portant sur les certificats de qualification professionnelle.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de :

- l'accord du 9 juillet 2010 (BO n° 2010/38) portant sur la prise en charge des dépenses de fonctionnement de deux CFA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 27 mai 2010 (BO n° 2010/35) portant sur le stress professionnel et les risques psychosociaux, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le secteur des entreprises de travail temporaire du 8 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 5 du 27 août 2010 (BO n° 2010/48), portant sur l'article 33-4, à l'accord national professionnel susvisé.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 22 du 25 octobre 2010 (BO n° 2010/50), relatif à la classification des emplois, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 9 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 1er septembre 2010 (BO n° 2010/47) portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 25

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants et accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 7 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494)

Paru au JORF du 2011-07-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, tel que modifié par l'avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009, les dispositions de l'avenant n° 7 du 9 février 2011, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/19, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012

Paru au JORF du 2012-08-12

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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif à la prévoyance (n° 1412) du 21 janvier 1986, à l'accord du 27 mars 2006, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant du 30 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2011 (BO n° 2012-21), relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-06), à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée ;
- la délibération paritaire n° 6-11 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relative au suivi du plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés, conclue dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO n° 2012-04), relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 11 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-12), à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la teinturerie-nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais (n° 528) du 25 février 1955, les dispositions de l'accord du 6 septembre 2011 (BO n° 2011-44), relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprises, conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et de sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-11), à l'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (n° 1586) du 1er juillet 1958, mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 mars 2012 (BO n° 2012-19), relatif aux classifications des postes de travail, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de :

- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries chimiques : durée des périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), à l'accord professionnel du 21 février 2008 relatif aux modalités de financement de l'OPCA de branche, de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (n° 1286) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 septembre 2011 (BO n° 2012-09), à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008, relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire des frais de soins de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, tel que modifié par l'avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009, les dispositions de l'avenant n° 6 du 9 février 2011 (BO n° 2011-19), relatif au champ d'application, à la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 33 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-13), modifiant les bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (n° 1505) du 15 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 95 du 28 octobre 2011 (BO n° 2012-10), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 96 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification du régime frais de santé, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 97 du 1er février 2012 (BO n° 2012-13), portant sur le régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (n° 675) du 30 juin 1972, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 31 janvier 2012 (BO 2012-15), à l'accord du 27 décembre 2010 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres (n° 1387) du 20 mai 1986, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 1er février 2012 (BO n° 2012-14), mettant en place un régime de prévoyance minimum au bénéfice des mensuels de la métallurgie des Flandres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971, devenue convention collective du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie par accord du 18 septembre 1984, devenue convention collective nationale des industries et commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2012 (BO n° 2012-18), portant désignation de l'organisme paritaire collecteur agréé et création de la section paritaire professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'accord du 30 mars 2011 (BO n° 2011-25), relatif à l'intégration de certaines entreprises dans le champ d'application, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 67 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des animateurs de patinoire, option hockey sur glace, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 68 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des guides de véhicules terrestres motorisés à guidon, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 70 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des plieurs de parachutes de secours, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 71 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19), relatif au certificat de qualification professionnelle des opérateurs vidéo/ photo parachutisme, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'avenant n° 7 du 26 janvier 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 31 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions de l'avenant n° 57 du 16 janvier 2012 (BO n° 2012-13), relatif à la modification de l'annexe IV (Accord de prévoyance), à la convention collective nationale susvisée.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (n° 1534) du 20 février 1969, mise à jour par accord du 9 novembre 1988, tel que modifié par l'avenant n° 49 du 2 juillet 1996 et l'avenant n° 70 du 8 avril 2008, les dispositions de l'avenant n° 80 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-14), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers des industries de carrières et de matériaux (n° 87) du 22 avril 1955, des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux (n° 135) du 12 juillet 1955 et des cadres des industries de carrières et de matériaux (n° 211) du 6 décembre 1956, les dispositions de l'avenant n° 1 du 10 février 2012 (BO n° 2012-13), à l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, aux

conventions collectives nationales susvisées.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique (n° 2770) du 30 juin 2008, les dispositions de l'avenant n° 4 du 8 juillet 2011 (BO n° 2011-48), relatif à la captation, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 26

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012

Paru au JORF du 2012-12-09

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 entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 19 avril 2012 (BO n° 2012-24), à l'accord relatif aux frais de santé du 5 juillet 2007 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de :

- l'avenant n° 10 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 11 du 17 janvier 2012 (BO n° 2012-20) relatif à la garantie frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285) du 1er janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n° 2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 106 du 2 mars 2012 (BO n° 2012-18) relatif au renouvellement quinquennal (régime de retraite CREPA - régime de prévoyance CREPA-OCIRP), à la convention collective nationale susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (n° 1947) du 17 décembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 4 du 5 avril 2012 (BO n° 2012-28), à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, et la boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, les dispositions de l'avenant n° 33 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33), relatif à la délivrance du CQP, à la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires (n° 1619) du 17 janvier 1992, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 février 2012 (BO n° 2012-16) à l'accord relatif à la prévoyance du 5 juin 1987, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-10) relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords collectifs d'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 mars 2011 (BO n° 2012-18) relatif au remboursement de frais de réunions paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 25 du 12 avril 2012 (BO n° 2012-27) relatif au taux de cotisation prévoyance INPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la

coopération maritime (n° 2494) du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 9 du 24 janvier 2012 (BO n° 2012-23) relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entrepositaires-grossistes de bières, d'eaux minérales et de table, de boissons gazeuses ou non gazeuses, de boissons lactées et de gaz carbonique, devenue convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (n° 1536) par l'avenant n° 2001-1 du 27 mars 2001 à l'accord de mise à jour du 21 novembre 1988, les dispositions de l'accord du 12 juin 2012 (BO n° 2012-35) relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (n° 787) du 9 décembre 1974, les dispositions de l'accord du 8 juin 2012 (BO n° 2012-30) relatif à la désignation de l'OPCA de branche, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'accord du 27 mars 2012 (BO n° 2012-28) relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 15 mars 2012 (BO n° 2012-27) relatif à la modification du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social (n° 2526) du 20 septembre 2005, les dispositions de l'avenant n° 4 du 9 juillet 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la convention collective nationale susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'horlogerie et des branches annexes (n° 1044) du 17 décembre 1979 devenue convention collective nationale de l'horlogerie par avenant n° 20 à l'annexe II du 14 décembre 1989, les dispositions de l'accord du 5 mai 2012 (BO n° 2012-32) relatif aux classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif sectoriel régional (Corse) du 11 juillet 2007, les dispositions de l'avenant n° 3 du 29 juin 2011 (BO n° 2011-39), portant création d'une commission paritaire locale, conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, les dispositions de :

- l'accord du 23 janvier 2012 (BO n° 2012-17) relatif à la création de l'article 33 « couverture complémentaire frais de santé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-26) relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011 (BO n° 2011-49), conclu dans le cadre de l'accord susvisé.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 1er décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, conclu dans le secteur de la librairie, les dispositions de l'accord du 10 mai 2012 (BO n° 2012-24) relatif à la prorogation de la durée d'application de l'accord susvisé.

Article 22

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 (n° 1589) du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 35 du 13 juin 2012 (BO n° 2012-34), relatif aux objectifs, priorités et moyens de la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-26), à l'accord du 10 janvier 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, les dispositions de l'avenant n° 35 du 19 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la mise en œuvre des nouvelles classifications, à la convention collective nationale susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-14) relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 3 du 9 mai 2012 (BO n° 2012-30) relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, à l'accord susvisé.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions de l'accord du 24 mars 2011 (BO n° 2011-35) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie (n° 292) du 1er juillet 1960, les dispositions de l'accord du 22 février 2012 (BO n° 2012-15) relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-09) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences « plan 2012-2014 », conclu dans le secteur des entreprises de la presse quotidienne régionale.

Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (n° 3043) du 26 juillet 2011, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2011 (BO n° 2012-8) relatif à la désignation de l'OPCA OPCALIA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, les dispositions de l'accord du 3 février 2012 (BO n° 2012-23) relatif au régime complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 15 du 22 mars 2012 (BO n° 2012-23), modifiant des articles de la convention, à la convention collective nationale susvisée.

Article 33

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de :

- l'avenant n° 69 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif à la présentation des comptes par les institutions de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 74 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-34) relatif à la création du contrat de qualification professionnelle « animateur d'athlétisme », à la convention collective nationale susvisée.

Article 34

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de l'avenant n° 10 du 6 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à la désignation de l'OPCA, à la convention collective nationale susvisée.

Article 35

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 58 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 36

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 32 du 3 avril 2012 (BO n° 2012-18) relatif aux heures complémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 37

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 38

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011, relatif à l'actualisation de la convention collective, à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 7 bis est étendu à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le premier tiret du huitième alinéa de l'article 7 bis est étendu à l'exclusion du terme « signataire » comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

L'article 18 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3123-31 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er août 2014 portant extension d'un avenant à la convention nationale de la coopération maritime (n° 2494)

Paru au JORF du 2014-08-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 10 du 18 février 2014, relatif à la grille des salaires minima, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 août 2015 portant extension d'un avenant à la convention nationale de la coopération maritime (n° 2494)

Paru au JORF du 2015-08-15

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 12 du 23 février 2015 relatif à la grille des salaires minima, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494)

Paru au JORF du 2015-12-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, l'avenant n° 13 du 23 février 2015, relatif au temps partiel, à la convention collective susvisée. La première phrase de l'alinéa 4 de l'article 17 tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est exclue de l'extension comme étant contraire aux articles L. 3123-14-1 et suivants du code du travail.

L'alinéa 4 de l'article 17 tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-14-4 du code du travail.

L'alinéa 6 de l'article 17 tel que modifié par l'article 1er de l'avenant est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-22 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494)

Paru au JORF du 2016-06-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, les dispositions de l'accord du 29 septembre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3.2 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.

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 24 mai 2016.

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° 2016/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494)

Paru au JORF du 2017-02-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant n° 14 du 5 novembre 2015 instaurant un régime conventionnel frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale dans leur rédaction issue de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et son décret d'application du 30 décembre 2015.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 911-1-1 du code de la sécurité sociale.

Le paragraphe relatif à la cessation de la portabilité de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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 6 février 2017.

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° 2016/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juin 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2017-07-08

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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 62 relatif aux salaires, à la prime d'ancienneté et à l'indemnité d'astreinte, conclu le 1er février 2017 (BOCC 2017/13), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Hauts-de-France) portant sur les salaires mensuels minimaux, conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/12) dans le cadre de la convention

collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- l'accord régional portant sur les appointements minimaux (Pays de la Loire), conclu le 26 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés- du 8 octobre 1990 (n° 1597), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional relatif aux indemnités de petits déplacements (Hauts-de-France), conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional relatif aux salaires mensuels minimaux (Hauts-de-France), conclu le 27 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire relatif aux salaires (Rhône-Alpes), conclu le 2 février 2017 (BOCC 2017/13), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 116 relatif aux salaires, conclu le 16 janvier 2017 (BOCC 2017/12), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 70 relatif aux salaires, conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/12), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non cadres) du 7 décembre 2004 (n° 2494), les dispositions de l'avenant n° 15 relatif à la grille de salaires annuels, conclu le 20 janvier 2017 (BOCC 2017/12), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787), les dispositions de l'avenant n° 40 relatif aux salaires, conclu le 3 février 2017 (BOCC 2017/12), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979), les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier, conclu le 17 février 2017 (BOCC 2017/13), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822), les dispositions de l'accord relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) pour l'année 2017 et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), conclu le 9 février 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de l'accord régional portant fixation du barème des minima en 2017 (Lorraine), conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional portant fixation du barème des minima en 2017 (Lorraine), conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements en 2017 (Lorraine), conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2017 (Franche-Comté), conclu le 12 janvier 2017 (BOCC 2017/12), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 13

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 14

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 2

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609).

Article 3

Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés- du 8 octobre 1990 (n° 1597).

Article 4

Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie -entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843).

Article 5

Convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

Article 6

Convention collective nationale de la coopération maritime (salariés non navigants, cadres et non cadres) du 7 décembre 2004 (n° 2494).

Article 7

Convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 (n° 787).

Article 8

Convention collective locale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (n° 979).

Article 9

Convention collective départementale applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie du 29 décembre 1975 (n° 822).

Article 10

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 11

Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702).

Article 12

Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Fait le 30 juin 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 janvier 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494)

Paru au JORF du 2018-01-18

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant du 2 février 2016 relatif à l'égalité professionnelle, à la convention collective 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 11 janvier 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° 2016/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention nationale de la coopération maritime (n° 2494)

Paru au JORF du 2019-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, les dispositions de l'avenant du 29 mars 2018 relatif à la grille des salaires minima, à la convention collective 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 13 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° 2018/37, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
ADEPALE	Association des entreprises de produits alimentaires élaborés
AFDPZ	Association française des parcs zoologiques privés ouverts au public
ANMF	Association nationale de la meunerie française
APMAR	Association de prévoyance maritime
ARDECOM	Associations régionales de développement économique des coopératives maritimes
ASSIDEPA	Association pour l'investissement et le développement de la pêche artisanale
BO	Bulletin officiel
CCMCM	Confédération de la coopération, de la mutualité et du crédit maritime
CCVF	Confédération des coopératives vinicoles de France
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CECOMER	Fédération des coopératives d'avitaillement
CEFFPA	Centre d'études et de formation de la pêche artisanale
CET	Compte épargne temps
CFE	Confédération française de l'encadrement
CGPA	Centre de gestion de la pêche artisanale
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CNADEV	Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreux
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
DOM	Départements d'outre-mer
FCE	Fédération chimie-énergie
FEB	Fédération de l'équipement du bureau
FEDEPOM	Fédération française des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros
FELCOOP	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole
FFPF	Fédération française des pompes funèbres
FIA	Fédération des industries avicoles
FICT	Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes
FNAA	Confédération française de l'encadrement, confédération générale des cadres,
FNCA	Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles et alimentaires
FNIL	Fédération nationale de l'industrie laitière
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
IDCC	Identifiant de convention collective
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OHQ	Ouvrier hautement qualifié
OP	Ouvrier professionnel
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PEE	Plan épargne entreprise
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
SNCIA	Syndicat national des centres d'insémination animale
SNFBP	Syndicat National des Fabricants de Bouillons et Potages
SNFS	Syndicat national des fabricants de sucre
SNIA	Syndicat national des industriels de l'alimentation animale
STEPI	Syndicat du thé et des plantes à infusion
TB	Tranche B
UNEP	Union des entrepreneurs du paysage
USNEF	Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques
USRTL	Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Indemnisation de la maladie, de la maladie professionnelle et de l'accident du travail (Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011))	Article 32	10
	Indemnisation de la maladie, de la maladie professionnelle et de l'accident du travail (Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011))	Article 32	10
Arrêt de travail, Maladie	Indemnisation de la maladie, de la maladie professionnelle et de l'accident du travail (Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011))	Article 32	10
	Maladie (Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011))	Article 30	10
Chômage partiel	Modulation du temps de travail (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011) (Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011))	Article 23	5
Maternité, Adoption	Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale (Avenant du 2 février 2016 relatif à l'égalité professionnelle)	Article 3.8	30
	Congés spéciaux pour événements familiaux (Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011))	Article 27	9
	Indemnisation du congé de maternité (Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011))	Article 33	10
Paternité	Articulation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale (Avenant du 2 février 2016 relatif à l'égalité professionnelle)	Article 3.8	30
Période d'essai	Avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009 relatif au champ d'application (Avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009 relatif au champ d'application)	Article 3	18
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Préavis de résiliation du contrat de travail (Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011))	Article 44	11
Prime, Gratification, Treizieme mois	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011))	Article 40	10
Salaires	Annexe (Avenant n° 3 du 12 décembre 2007 portant diverses modifications)		17
	Avenant du 29 mars 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018 (Avenant du 29 mars 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018)	Article 1er	37
	Avenant n° 10 du 18 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 (Avenant n° 10 du 18 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)	Article 1er	35
	Avenant n° 12 du 23 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (Avenant n° 12 du 23 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015)	Article 1er	35
	Avenant n° 15 du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 (Avenant n° 15 du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017)	Article 1er	36
	Avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009 relatif au champ d'application (Avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009 relatif au champ d'application)	Article 6	19
	Avenant n° 7 du 9 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011 (Avenant n° 7 du 9 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011)	Article 1er	34
	Grille des salaires (annexe I) (Avenant n° 1 du 14 novembre 2005 relatif à la classification des cadres)	Article 3	15
	Grille des salaires (annexe I) (Avenant n° 2 du 14 novembre 2006 relatif aux salaires et au compte épargne-temps)	Article 1	16

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2005-11-14	Avenant n° 1 du 14 novembre 2005 relatif à la classification des cadres	15
2006-11-14	Avenant n° 2 du 14 novembre 2006 relatif aux salaires et au compte épargne-temps	16
2007-12-12	Avenant n° 3 du 12 décembre 2007 portant diverses modifications	17
2009-07-01	Avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009 relatif au champ d'application	18
2009-12-17	Avenant n° 5 du 17 décembre 2009 relatif aux classifications	19
2011-02-09	Avenant n° 6 du 9 février 2011 portant modification du champ d'application	21
	Avenant n° 7 du 9 février 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011	34
2011-02-26	Arrêté du 18 février 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 3 février 2011	JO-1
2011-07-17	Arrêté du 7 juillet 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494)	JO-2
2011-11-23	Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)	1
2012-01-24	Avenant n° 9 du 24 janvier 2012 relatif aux classifications et aux salaires au 1er janvier 2012	22
2012-08-12	Arrêté du 2 août 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 12 juillet 2012	JO-3
2012-12-09	Arrêté du 27 novembre 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 octobre 2012	JO-5
2013-02-18	Avenant n° 10 du 18 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	35
2013-06-07	Arrêté du 29 mai 2013 portant extension d'un avenant à la convention nationale de la coopération maritime (n° 2494)	JO-7
2014-08-23	Arrêté du 1er août 2014 portant extension d'un avenant à la convention nationale de la coopération maritime (n° 2494)	JO-8
2014-09-29	Accord du 29 septembre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA	23
2015-02-23	Avenant n° 12 du 23 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015	35
	Avenant n° 13 du 23 février 2015 relatif au travail à temps partiel	24
2015-08-15	Arrêté du 3 août 2015 portant extension d'un avenant à la convention nationale de la coopération maritime (n° 2494)	JO-8
2015-08-27	Arrêté du 3 août 2015 portant extension d'un avenant à la convention nationale de la coopération maritime (n° 2494)	JO-8
2015-11-05	Avenant n° 14 du 5 novembre 2015 relatif au régime frais de santé	25
2015-12-16	Arrêté du 20 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494)	JO-8
2016-02-02	Avenant du 2 février 2016 relatif à l'égalité professionnelle	28
2016-06-11	Arrêté du 24 mai 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494)	JO-9
2017-01-20	Avenant n° 15 du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	36
2017-02-18	Arrêté du 6 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494)	JO-9
2017-07-08	Arrêté du 30 juin 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-9
2017-07-09	Arrêté du 30 juin 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-9
2018-01-18	Arrêté du 11 janvier 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la coopération maritime (n° 2494)	JO-11
2018-03-29	Avenant du 29 mars 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2018	37
2019-02-21	Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention nationale de la coopération maritime (n° 2494)	JO-12
2019-06-14	Accord collectif interbranche du 14 juin 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles	31
2019-11-08	Accord de méthode du 8 novembre 2019 relatif à la fusion des négociations interbranches	32

Index alphabétique

A

Absences 10
Accord collectif interbranche du 14 juin 2019 relatif a la fusion des branches professionnelles 31
Accord de methode du 8 novembre 2019 relatif a la fusion des negociations interbranches 32
Accord du 29 septembre 2014 relatif a la designation de l'OPCA 23
Annexe 17, 28
Architecture du regime conventionnel frais de sante 25
Articulation entre activite professionnelle et exercice de la responsabilite familiale 30
Avenant du 2 fevrier 2016 relatif a l'egalite professionnelle 28
Avenant du 29 mars 2018 relatif aux remunerations annuelles garanties pour l'annee 2018 37
Avenant n° 1 du 14 novembre 2005 relatif a la classification des cadres 15
Avenant n° 10 du 18 fevrier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 35
Avenant n° 12 du 23 fevrier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 35
Avenant n° 13 du 23 fevrier 2015 relatif au travail a temps partiel 24
Avenant n° 14 du 5 novembre 2015 relatif au regime frais de sante 25
Avenant n° 15 du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 36
Avenant n° 2 du 14 novembre 2006 relatif aux salaires et au compte epargne-temps 16
Avenant n° 3 du 12 decembre 2007 portant diverses modifications 17
Avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009 relatif au champ d'application 18
Avenant n° 5 du 17 decembre 2009 relatif aux classifications 19
Avenant n° 6 du 9 fevrier 2011 portant modification du champ d'application 21
Avenant n° 7 du 9 fevrier 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2011 34
Avenant n° 9 du 24 janvier 2012 relatif aux classifications et aux salaires au 1er janvier 2012 22

B

Bilan et suivi de la mise en œuvre de l'accord 31

C

Calendrier previsionnel de negociation de la convention collective fusionnee 33
Cas de suspension du contrat de travail 26
Cas particulier des metiers propres a la cooperation maritime 32
Champ d'application 18, 23, 25, 29
Champ d'application de la convention fusionnee 32
Chapitre Ier Objet et duree 1
Chapitre Ier Organisation du temps de travail 5
Chapitre II Conges 8
Chapitre II Droit syndical et instances representatives du personnel 2
Chapitre III Absences 10
Chapitre III Principes d'egalite 3
Classification 12
Classification des cadres 15
Classifications 19
Classifications et salaires au 1er janvier 2012 22
Commission paritaire de gestion du regime frais de sante 27
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation commune (CPPNI) 33
Compte epargne-temps 16
Conditions de la fusion des branches 32
Conditions de travail 30
Conges 8
Convention collective nationale de la cooperation maritime du 7 decembre 2004 (reecrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011) 1
Convention collective nationale de la cooperation maritime du 7 decembre 2004 (reecrite par avenant n°8 du 23 novembre 2011) 1
Cotisations 26

D

Date d'effet 17, 19
Denomination de la convention collective 31
Denonciation (Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation) 23
Depot 32
Depot et demande d'extension 28
Designation de l'OPCA 23
Dispositions finales 14
Dispositions generales 1
Domaines d'actions 29
Domiciliation de la CPPNI 34
Droit syndical et instances representatives du personnel 2
Duree du travail 5
Duree du travail (chapitre Ier) 16
Duree et date d'entree en vigueur 32
Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation 23

E

Effet et duree de l'accord 33
Egalite professionnelle 28
Embauche 3, 29
Entree en vigueur 28, 31
Extension 17, 19, 32

F

Formalites administratives 28, 31
Formalites. - Revision. - Denonciation (Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation) 23

Formation 29
Fusion des branches professionnelles 31
Fusion des negociations interbranches 32

G

Garanties 26
Grille des salaires (annexe I) 15, 16
Groupe de travail technique 33

H

Harmonisation de la convention rattachee 32

M

Maintien de la garantie frais de sante au titre de l'article 4 de la loi Evin 27
Maintien de la garantie frais de sante au titre de la portabilite des droits 26
Methode d'elaboration de la convention collective fusionnee 32
Modification du champ d'application 21

N

Niveaux et echelons (modifie par l'avenant n° 5 du 17 decembre 2009 et par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011) (Classification du personnel. - Niveaux et echelons (modifie par l'avenant n° 5 du 17 decembre 2009 et par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)) 11

O

Objet de l'accord de fusion des branches 31
Objet et duree 1
Organisation du temps de travail 5
Organisme paritaire collecteur agree 23

P

Portant diverses modifications 17
Preambule 28, 31, 32, 35-37
Prevoyance (Retraite. - Prevoyance) 10
Principes d'egalite 3
Promotion professionnelle 29

Q

Qualification et classification 30

R

Rappel des dispositions legales de negociation 29
Regime frais de sante 25
Remuneration 10
Remuneration effective 30
Remunerations annuelles garanties pour l'annee 2018 37
Resiliation ou cessation du contrat de travail 11
Retraite. - Prevoyance 10
Revision et denonciation 28, 31, 33
Revision. - Denonciation (Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation) 23

S

Salaires et au compte epargne-temps 16
Salaires minima au 1er janvier 2011 34
Salaires minima au 1er janvier 2013 35
Salaires minima au 1er janvier 2015 35
Salaires minima au 1er janvier 2017 36
Salaries beneficiaires 25
Securite et sante au travail 30

T

Texte de base 1
Titre Ier Dispositions generales 1
Titre II Embauche 3
Titre III Duree du travail 5
Titre IV Retraite. - Prevoyance 10
Titre V Remuneration 10
Titre VI Resiliation ou cessation du contrat de travail 11
Titre VII Classification 12
Titre VIII Dispositions finales 14
Travail a temps partiel 24

