

# Convention collective

## MAREYEURS EXPEDITEURS



N° de brochure : 3256

N° IDCC : 1589

Date de dernière mise à jour : 2020-08-06



## **Sommaire**



<b>Chapitre Ier : Dispositions générales</b> .....	1
Champ d'application .....	1
Durée de la convention .....	1
Formalités de dépôt et publicité .....	1
Avantages acquis .....	1
Adhésion .....	1
Dénonciation .....	1
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche .....	2
Egalité professionnelle - Egalité de traitement .....	3
<b>Chapitre II : Liberté syndicale-Représentation du personnel</b> .....	3
Liberté et droits syndicaux .....	3
Délégués du personnel .....	3
Comité d'entreprise .....	3
Commission paritaire locale .....	4
<b>Chapitre III : Contrat de travail</b> .....	4
Embauchage .....	4
Période d'essai .....	4
Rupture du contrat et préavis .....	4
Indemnité de licenciement .....	5
Certificat de travail .....	5
Départ ou mise à la retraite .....	5
<b>Chapitre IV : Durée du travail et repos</b> .....	5
Durée du travail .....	5
Repos hebdomadaire .....	5
Jours fériés .....	5
Travail à temps partiel .....	6
<b>Chapitre V : Congés payés</b> .....	6
Congés payés annuels .....	6
Ordre des départs en congés payés .....	7
Congés autorisés pour circonstances de famille .....	7
<b>Chapitre VI : Absences pour maladie, accident du travail, maternité</b> .....	7
Indemnisation complémentaire des absences .....	7
Garantie d'emploi .....	8
<b>Chapitre VII : Prévoyance</b> .....	8
Champ d'application .....	8
Bénéficiaires .....	8
Définition du salaire brut .....	9
Définition du conjoint .....	9
Invalidité absolue et définitive .....	9
Décès .....	9
Rente éducation .....	10
Bénéfice des garanties .....	10
Incapacité de travail et invalidité .....	10
Gestion du régime .....	11
Cotisations .....	11
Résiliation .....	12
Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 .....	12
<b>Chapitre VIII : Apprentissage, formation professionnelle</b> .....	12
Apprentissage .....	12
Formation du personnel .....	12
Congé individuel de formation .....	13
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle .....	13
<b>Chapitre IX : Commission paritaire nationale</b> .....	13
Préambule .....	13
Sous-chapitre Ier .....	13
Sous-chapitre II .....	14
Sous-chapitre III .....	14
Sous-chapitre IV .....	14
Sous-chapitre IV .....	14
<b>Textes Attachés</b> .....	14
Annexe I : Classification des emplois - Convention collective nationale du 15 mai 1990 .....	14
Tableau n° 1 - Définition générale des emplois .....	14
Tableau n° 2 - Filière préparation, atelier, logistique .....	15
Tableau n° 3 - Filière service .....	15
Annexe II : Salaires et accessoires de salaires - Convention collective nationale du 15 mai 1990 .....	16
Annexe III : Durée et aménagement du temps de travail - Convention collective nationale du 15 mai 1990 .....	16
1. Dispositions générales .....	16
2. Contingent d'heures supplémentaires .....	16
3. Repos compensateur de remplacement .....	16
4. Contrôle de la durée du travail .....	17
5. Durée du travail des cadres .....	17
6. Convention de forfait .....	17
Annexe IV : Congés payés - Convention collective nationale du 15 mai 1990 .....	21
Congés payés .....	21
Accord national du 18 novembre 1996 relatif à la formation professionnelle continue .....	21
Préambule .....	21
Champ d'application .....	22
Versement des contributions .....	22
Recouvrement des contributions .....	22

Sections paritaires professionnelles .....	22
Date d'effet du présent accord .....	22
Dépôt et extension .....	22
Durée - Résiliation .....	23
Avenant du 7 février 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi .....	23
Chapitre Ier : Les missions de la CPNE .....	23
Chapitre II : Les relations de la CPNE et de l'OPCA mareyage .....	23
Chapitre III : Composition et fonctionnement .....	23
Chapitre IV : Convention et indemnisation .....	24
Accord du 12 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail .....	24
Chapitre Ier : Dispositions générales .....	24
Chapitre II : Dispositions concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail .....	25
Les modalités de la réduction du temps de travail .....	25
Situation des salariés ne travaillant pas pendant toute la période annuelle .....	27
Chapitre III : Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés souhaitant bénéficier des aides liées au dispositif de la loi Aubry .....	28
Modalités de détermination de la durée annuelle du travail .....	28
Avenant du 29 octobre 1999 relatif à la formation professionnelle continue .....	29
Champ d'application .....	29
Versement des contributions .....	29
Création d'un fonds commun professionnel mareyeurs-expéditeurs .....	29
Durée et dénonciation .....	30
Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée .....	30
Préambule .....	30
Champ d'application .....	30
1. Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective .....	30
2. Dispositions communes relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....	31
3. Répartition et aménagement du temps de travail .....	32
4. Dispositions spécifiques relatives aux cadres .....	32
5. Rémunérations et droits sociaux .....	33
6. Dispositions particulières .....	34
7. Durée et bilan de l'accord .....	34
ANNEXE I Note d'information .....	34
ANNEXE II Note d'information .....	35
ANNEXE III Astreintes .....	35
ANNEXE IV Contrat de travail à temps partiel .....	35
ANNEXE V Institution d'un compte épargne-temps .....	35
ANNEXE VI Travail intermittent .....	37
ANNEXE VII Mode de calcul de la durée effective du travail sur l'année .....	37
Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants .....	38
Préambule .....	38
Date d'effet .....	38
Avenant du 31 décembre 2003 relatif au travail de nuit .....	38
Préambule .....	38
1. Définition et recours au travail de nuit .....	38
2. Contreparties au travail de nuit .....	39
3. Pause obligatoire .....	39
4. Dérogations à la durée du travail de nuit .....	39
5. Renforcement de la protection des travailleurs de nuit .....	40
6. Entrée en vigueur .....	40
Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance .....	40
Préambule .....	40
Date d'effet .....	41
Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle (CQP employé polyvalent des produits de la mer) .....	41
Préambule .....	41
Certificat de qualification professionnelle (CQP) .....	41
Employé polyvalent des produits de la mer (EPPM) .....	41
1. Données sectorielles .....	41
2. Démarche d'étude .....	42
3. Cadrage de l'emploi .....	42
4. Référentiel emploi-activités types .....	43
5. Référentiel compétences types .....	46
6. Référentiel de formation .....	48
7. Modalités d'évaluation et de validation .....	57
8. Référentiel détaillé d'évaluation .....	59
ANNEXE I .....	63
ANNEXE II .....	64
ANNEXE III .....	64
ANNEXE IV .....	64
ANNEXE V .....	65
Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications .....	65
Avenant du 26 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance .....	65
Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, modification de l'article 2.2.1 ' Heures supplémentaires. - Contingent ' .....	66
Avenant du 25 novembre 2005 .....	66
Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, annexe V, institution d'un compte épargne-temps Avenant du 25 novembre 2005 .....	66
Accord du 19 décembre 2006 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	66
Préambule .....	66
Champ d'application .....	66
Missions et objectifs de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	66
Missions et fonctionnement de la CPNE dans le cadre de l'observatoire .....	67
Diffusion des travaux de l'observatoire .....	67

Financement des travaux de l'observatoire .....	67
Assistance technique, humaine, logistique de l'OPCA .....	67
Révision et dénonciation .....	67
Durée de l'accord .....	67
Communication de l'accord .....	67
Avenant du 19 décembre 2006 portant modification au chapitre VII de la convention collective (régime de prévoyance) .....	67
Préambule .....	68
Avenant n° 20 du 24 janvier 2008 relatif à la prévoyance .....	68
Préambule .....	68
Avenant n° 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....	69
Avenant n° 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail .....	69
Avenant n° 26 du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance .....	69
Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires .....	69
Avenant n° 28 du 26 juin 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications .....	70
Préambule .....	70
Avenant n° 30 du 18 décembre 2009 portant sur les organismes assureurs du régime de prévoyance .....	71
Avenant n° 31 du 18 décembre 2009 relatif à l'aménagement des garanties du régime de prévoyance .....	72
Avenant n° 33 du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire .....	73
Avenant n° 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle .....	75
Avenant n° 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention .....	75
Préambule .....	75
Avenant n° 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention .....	76
Préambule .....	76
Avenant n° 42 du 10 juin 2016 portant modification du chapitre VII « Prévoyance » .....	77
Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle .....	82
Préambule .....	82
Dispositions préliminaires .....	82
Titre Ier Dispositifs de formation ouverts aux salariés .....	82
Titre II Priorités de la branche et prises en charge des coûts de formation par l'OPCA .....	84
Titre III Obligations des entreprises en matière de formation professionnelle .....	84
Titre IV Outils et accompagnement de la branche en matière de formation .....	85
Titre V Dispositions financières .....	86
Titre VI Dispositions finales .....	86
Titre Ier Dispositifs de formation ouverts aux salariés .....	86
Titre II Priorités de la branche et prises en charge des coûts de formation par l'OPCA .....	88
Titre III Obligations des entreprises en matière de formation professionnelle .....	88
Titre IV Outils et accompagnement de la branche en matière de formation .....	89
Titre V Dispositions financières .....	89
Titre VI Dispositions finales .....	90
Annexe .....	90
Avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la réécriture de la convention collective nationale .....	91
Préambule .....	91
Chapitre Ier Dispositions générales .....	91
Chapitre II Liberté syndicale. - Représentation du personnel .....	93
Chapitre III Contrat de travail .....	94
Chapitre IV Durée du travail et repos .....	95
Chapitre V Congés payés .....	97
Chapitre VI Absences pour maladie, accident du travail, maternité .....	97
Chapitre VII Prévoyance .....	98
Chapitre VIII Apprentissage et formation professionnelle .....	98
Chapitre IX Commission paritaire nationale .....	98
Préambule .....	98
Sous-chapitre Ier .....	98
Sous-chapitre II .....	99
Sous-chapitre III .....	99
Sous-chapitre IV .....	99
Sous-chapitre IV .....	99
Annexes .....	99
Avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	106
Préambule .....	106
Chapitre 1er Dispositions générales .....	106
Chapitre 2 Conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle .....	106
Chapitre 3 Conditions de travail et d'emploi .....	107
Chapitre 4 Plan et contrat pour l'égalité professionnelle .....	108
Chapitre 5 Promotion des métiers de la branche. - Information .....	108
Chapitre 6 Dispositions finales .....	108
Avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » .....	108
Préambule .....	108
Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif aux salaires .....	109
Préambule .....	109
Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	110
Préambule .....	110
Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à la prévoyance (chapitre VII) .....	110
Avenant du 27 septembre 2018 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective .....	111
Préambule .....	111
Annexe .....	112
Accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux .....	113
Préambule .....	113
Avenant n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la révision de l'article 6.1.1 de la convention .....	114
Préambule .....	114
Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) .....	114
Préambule .....	114

Accord du 5 septembre 2019 relatif au classement du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée .....	116
Préambule .....	116
<b>Textes Salaires</b> .....	117
Avenant n° 9 du 7 février 1997 relatif à la prime de fin d'année .....	117
Prime de fin d'année à compter de 1997 .....	117
Avenant n° 14 du 5 juillet 2002 relatif aux salaires (à l'exclusion des sauteurs-saurisseries) à compter du 1er juillet 2002 .....	117
Salaires minima à compter du 1er juillet 2002 .....	117
Avenant n° 15 du 11 juillet 2003 relatif aux salaires (à l'exclusion des sauteurs-saurisseries) à compter du 1er juillet 2003 .....	117
Salaires minima à compter du 1er juillet 2003 .....	118
Avenant n° 18 du 7 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006 .....	118
Avenant n° 19 du 25 septembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1) .....	119
Avenant n° 21 du 10 avril 2008 à l'annexe II relative à la grille des salaires .....	119
Avenant n° 22 du 15 mai 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008 .....	120
Avenant n° 24 du 9 juillet 2008 relatif aux salaires .....	120
Avenant n° 24 bis du 9 juillet 2008 à l'annexe II « Salaires » .....	121
Avenant n° 22 bis du 15 mai 2008 relatif aux salaires .....	121
Avenant n° 29 bis du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 .....	122
Avenant n° 29 du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 .....	122
Avenant n° 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011 .....	123
Avenant n° 34 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012 .....	123
Avenant n° 36 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012 .....	124
Avenant n° 37 du 29 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013 .....	124
Avenant n° 38 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er février 2014 .....	125
Avenant n° 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016 .....	125
Avenant du 18 mai 2017 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er juin 2017 .....	125
Avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2018 .....	126
Avenant du 24 janvier 2019 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2019 .....	126
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b> .....	127
<b>Annexes</b> .....	131
Annexe I Champ d'application .....	131
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité .....	132
I. - Règles de constitution .....	132
II. - Administration et fonctionnement .....	134
III. - Organisation financière .....	138
IV. - Dispositions diverses .....	138
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Avenant du 14 février 2018</b> .....	NV-1
<b>Avenant du 14 février 2018</b> .....	NV-1
<b>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (19 novembre 2018)</b> .....	NV-1
<b>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</b> .....	NV-1
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1



**Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.**

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français.
Organisations de salariés	Fédération nationale des ports et docks CGT (1) ; Fédération des services CFDT ; Syndicat FGTA-FO ; Syndicat chrétien de l'alimentation CFTC. (1) La C.G.T. n'est pas signataire de l'annexe III portant sur la durée et l'aménagement du temps de travail.
Organisations adhérentes	Fédération nationale des saleurs-saurisseurs du 11 février 1991 par avenant d'adhésion. L'union nationale du mareyage coopératif (UNMC), quai Marcel Bernard 85800 Saint-Gilles-Croix-de-Vie, par lettre du 14 septembre 1998 (BO CC 98-41).

**Chapitre Ier : Dispositions générales**

**Champ d'application**

Article 1-1

En vigueur étendu

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les relations de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises qui exercent à titre principal les professions de mareyeurs et de saleurs-saurisseurs définies ci-après.

La profession de mareyeur est définie à l'article 35 de la loi d'orientation de la pêche maritime du 18 novembre 1997 « Exerce une activité de mareyage tout commerçant qui assure le premier achat des produits de la pêche maritime destinés à la consommation humaine en vue de leur commercialisation, et qui dispose à cet effet d'un établissement de manipulation des produits de la pêche. Cet établissement doit faire l'objet d'un agrément sanitaire ».

Un prestataire de services ou sous-traitant peut également exercer une activité de mareyage dès lors qu'il manipule des produits de la pêche et effectue des opérations telles qu'éviscération, filetage, décoquillage, conditionnement, etc. sans que cet opérateur réponde à la définition réglementaire de mareyeur au sens de premier acheteur.

Le salage-saurissage désigne les activités de conservation de poissons ou de préparations à base de poissons, crustacés ou mollusques autres que la congélation et l'appertisation.

En règle générale, ces activités relèvent des codifications suivantes de la nomenclature des activités française.

10. 20Z. Transformation et conservation de poissons, de crustacés et de mollusques

À l'exception des entreprises qui exercent à titre principal l'activité de conservation par appertisation, congélation et surgélation.

Les entreprises de salage-saurissage de produits de la mer, établies dans le canton de Fécamp, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention.

46. 38A. Commerce de gros (commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques

Sous réserve que tout ou partie de l'activité soit exercé dans un atelier de marée.

**Durée de la convention**

Article 1-2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

**Formalités de dépôt et publicité**

Article 1-3

En vigueur étendu

La présente convention est déposée aux services centraux du Ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris (section commerce.)

La diffusion de la convention collective est assurée aux représentants du personnel (CE, DP) et aux délégués syndicaux. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

**Avantages acquis**

Article 1-4

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables résultant des accords collectifs et des conventions collectives conclus aux niveaux régional, départemental ou local ou des usages.

Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par des avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

**Adhésion**

Article 1-5

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs peut adhérer à la présente convention collective. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention et fait l'objet des formalités de dépôt définies au 1-3 ci-dessus.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

**Dénonciation**

Article 1-6

En vigueur étendu

1.6.1. La convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires avec un préavis de « trois » mois. La dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires. Elle fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. À défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

1.6.2. La convention peut être modifiée sur proposition écrite de toute organisation signataire ou adhérente indiquant les articles dont la révision est demandée. Toute demande de modification qui n'aura pas donné lieu à un accord dans un délai de 6 mois sera caduque. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

## Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

### Article 1-7

En vigueur étendu

#### 1.7.1. Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés des entreprises. C'est ainsi qu'ils affirment que, conformément à l'ordre public conventionnel établi, les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peuvent comporter des clauses ou dispositions dérogeant à la convention collective nationale (ou accords professionnels ou interprofessionnels), dans les domaines suivants (1) :

- salaires minima (1) ;
- classifications (1) ;
- protection sociale complémentaire (1) ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle (1) ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (1) ;
- la prévention de la pénibilité (1).

Aussi, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs, après négociations, décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

#### 1.7.2. Missions dévolues à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est créée dans la branche des mareyeurs-expéditeurs. Elle exerce des missions d'intérêt général et collectif et notamment les suivantes :

1. Représente ladite branche, notamment dans l'appui aux entreprises, vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
3. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche des mareyeurs-expéditeurs, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes visés ci-dessus et les domaines ajoutés par la suite par la législation sociale, selon les modalités précisées à l'article 1.7.3 ci-après.

Ce rapport versé dans la base de données nationale a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4. Peut rendre un avis, à la demande d'un juge judiciaire, sur une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Cet avis est constaté par un procès-verbal de la commission.
5. Peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.
6. Est destinataire, pour information, des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel. En conséquence, la commission paritaire nationale de validation des accords instituée antérieurement dans la branche est désormais sans objet.

7. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1.7.4 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes :

- négociation semestrielle sur les salaires ;
- négociations triennales relatives :
  - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
  - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
  - à l'insertion professionnelle et au maintien de l'emploi des travailleurs handicapés,
- négociation sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 ;
- négociations quinquennales relatives :
  - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
  - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

8. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1.7.5 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention d'accords de branche soumis à l'extension sur les thèmes entrant dans les missions générales de la branche :

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent être négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

9. En charge de définir l'ordre public conventionnel :

- l'ordre public conventionnel de la branche, consistant à déterminer les thèmes sur lesquels les accords collectifs d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise (2) ;
- en outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pourra négocier les accords de branche soumis à extension, portant sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail, et comportant, sous formes d'accords types, les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la branche.

#### 1.7.3. Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, définie à l'article 1.7.2 ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- les conventions ou accords collectifs d'entreprises visés à l'article 1.7.2 devront être adressés par les employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception en deux exemplaires, à l'attention des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des mareyeurs-expéditeurs au secrétariat de la commission ;
- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée ainsi que la qualité des négociateurs et des signataires. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

#### 1.7.4. Composition et participation aux négociations paritaires de branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiés de représentatives dans le champ d'application de la branche.

#### Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations nationales est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Ce temps comprend également le temps de trajet et de préparation dans la limite d'une durée totale de 48 heures pour chaque absence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 72 heures avant leur départ.

#### Indemnisation des frais

Les frais de déplacement sont à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention selon les modalités suivantes :

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à deux par organisation syndicale représentative ;
- les frais de déplacement sont indemnisés selon un barème fixé par les membres de la commission paritaire de négociation et révisé tous les 3 ans.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Les cotisations sont entièrement à la charge des employeurs, et sont versées au groupement national de prévoyance désigné sur chapitre VII de la présente convention.

Le taux de cotisations est 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeur-expéditeur.

Ce taux est de 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de saleur saurisseur.

#### 1.7.5. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1.7.2.

Lorsque l'une des parties demande la réunion de la commission, cette demande, faite par écrit, doit être accompagnée d'une proposition précise d'ordre du jour. Dans ce cas, la commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit dans le délai maximum de 2 mois à compter de la date de la saisine.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie employeur dont le siège est situé à l'union du Mareyage Français, 212, avenue du Maine, 75014 Paris.

(1) Les alinéas 1 à 7 de l'article 1-7-1 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(2) Tiret exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

### Egalité professionnelle - Egalité de traitement

#### Article 1-8

En vigueur étendu

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Il est précisé en outre, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

### Chapitre II : Liberté syndicale-Représentation du personnel

#### Liberté et droits syndicaux

#### Article 2-1

En vigueur étendu

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

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

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

#### Délégués du personnel

#### Article 2-2

En vigueur étendu

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

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

(Arrêté du 27 mars 2019-art. 1)

#### Comité d'entreprise

#### Article 2-3

En vigueur étendu

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

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

(1) Alinéa exclu en tant qu'il porte sur l'élection et la mise en place du comité d'entreprise et est donc contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la

## **Commission paritaire locale**

### **Article 2-4**

En vigueur étendu

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

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

#### **2.4.1. Composition**

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

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

#### **2.4.2. Rôle**

La commission paritaire professionnelle locale exerce ses attributions exclusivement dans deux domaines ci-dessous définis :

- sur le plan économique et social, elle examine les perspectives économiques de la profession et les incidences des évolutions observées sur l'emploi et la formation professionnelle. Elle a mission de faire, à la branche, toutes propositions de nature à en favoriser le développement ;

- sur le plan des relations professionnelles la commission :

- veille à l'application de la convention collective nationale et éventuellement accords collectifs locaux ;
- peut être saisie de tout différend collectif ou individuel ayant son fondement dans l'application de ces textes. Elle tente d'y apporter les solutions conformes au droit ;
- peut se saisir de tout problème spécifique local.

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

#### **2.4.3. Fonctionnement**

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

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

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

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

- ils ne subissent aucune perte de salaire du fait de leur absence au travail justifiée par leur participation aux réunions de la commission ;
- ils bénéficient, le cas échéant, d'un remboursement de leurs frais de déplacement sur la base du tarif SNCF 2e classe ;
- chaque organisation syndicale dispose d'un crédit global de 60 heures par an leur permettant de compenser les pertes de salaires résultant des absences de leurs représentants au sein de la commission pour le temps de préparation nécessaire à l'examen des dossiers.

Lorsqu'un représentant salarié membre de la commission est menacé de licenciement ou d'une mesure disciplinaire lui étant préjudiciable, aucune décision définitive ne peut intervenir de la part de l'employeur, hormis la mise à pied à titre conservatoire pour faute grave, sans que préalablement la commission professionnelle locale ait entendu les parties et donné son avis. Dans ce cas, la commission se réunit en formation restreinte et paritaire, la ou les parties en cause en étant exclues.

3° La compensation des pertes de salaires, le crédit global d'heures ainsi que les frais de transport éventuels sont financés intégralement par un compte mutualisé et géré par l'organisme de prévoyance alimenté au moyen d'une cotisation à la charge des entreprises.

Les règles définissant les modalités de gestion de ce fonds ainsi que les conditions d'indemnisation des entreprises et des salariés concernés sont définies par accord collectif annexé à la présente convention.

## **Chapitre III : Contrat de travail**

### **Embauchage**

#### **Article 3-1**

En vigueur étendu

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite d'information et de prévention conformément aux dispositions légales en vigueur, aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est informé, lors de son embauche, de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise ainsi que du régime de prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

### **Période d'essai**

#### **Article 3-2**

En vigueur étendu

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à 1 mois pour les ouvriers et les employés des niveaux I à IV, 2 mois pour les agents de maîtrise de niveaux V et VI, et à 3 mois pour les cadres. Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail dans les conditions fixées par la loi.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (par exemple, en cas de maladie) ou du fait de l'employeur (par exemple, en cas de fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du temps correspondant à l'absence.

La période d'essai est renouvelable une fois pour la même durée que la durée initialement prévue, par accord écrit des parties.

Il est assuré, au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

Le salarié maintenu dans l'entreprise après la période d'essai est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée pour l'emploi considéré.

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

### **Rupture du contrat et préavis**

#### **Article 3-3**

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Indemnité de licenciement

### Article 3-4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail et des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, tels que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

## Certificat de travail

### Article 3-5

En vigueur étendu

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

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

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis peut être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

## Départ ou mise à la retraite

### Article 3-6

En vigueur étendu

#### 3.6.1. Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié souhaitant bénéficier des droits à une pension de retraite intervient dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés, âgés de moins de 60 ans, pouvant faire valoir leurs droits à une retraite anticipée, bénéficieront des présentes dispositions.

En cas de départ à la retraite, devront être respectés les délais de préavis suivants :

- catégorie ouvriers employés :
  - plus de 6 mois d'ancienneté : 1 mois,
- catégorie agents de maîtrise et cadres :
  - moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
  - plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise et qu'il a au moins 8 ans d'ancienneté, il perçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

#### 3.6.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'effectue dans les conditions fixées par la loi.

## Chapitre IV : Durée du travail et repos

### Durée du travail

#### Article 4-1

En vigueur étendu

L'organisation du temps de travail est une prérogative de l'employeur. Cependant elle ne peut conduire à porter la durée du travail au-delà des limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Les dispositions spécifiques concernant la durée et l'aménagement du temps de travail dans la profession sont déterminées en annexe III de la présente convention.

### Repos hebdomadaire

#### Article 4-2

En vigueur étendu

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire dont la durée ne peut être inférieure à 1 jour et demi consécutif par semaine. Le dimanche est obligatoirement un jour de repos.

Lorsque des salariés sont appelés à travailler exceptionnellement le dimanche, le repos est déplacé et organisé par roulement sur 1 jour et demi non nécessairement consécutif. Toutes les heures accomplies ce jour-là font l'objet d'une majoration de salaire de 100 %, les majorations pour heures supplémentaires éventuelles étant incluses dans cette majoration.

Aucun travail ne peut être exigé le dimanche pour une durée inférieure à 2 heures.

(1) Article étendu sous réserve du respect, d'une part, des dispositions des articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail relatives au repos hebdomadaire, et d'autre part, des dispositions prévues aux articles L. 3132-12 à L. 3132-30 relatives au repos dominical.  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

### Jours fériés

#### Article 4-3

En vigueur étendu

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

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;

- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- jour de Noël.

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

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

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

## **Travail à temps partiel**

### Article 4-4

En vigueur étendu

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

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

#### 4.4.1. Définition

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

#### 4.4.2. Condition de mise en place

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

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

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

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

#### 4.4.3. Conditions de variations de la durée du travail à temps partiel (2)

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

- par l'accomplissement d'heures complémentaires dans les limites fixées au contrat,

leur nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale. Ces heures complémentaires sont payées *au taux normal ou dans les cas prévus par la loi* (3) à un taux majoré ;

- *par la conclusion d'avenant apportant des modifications individuelles d'horaires* (4).

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

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

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

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

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(4) Alinéa exclu comme ne répondant pas aux exigences requises par l'article L. 3123-22 du code du travail.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(5) Le paragraphe 4-4-4 est étendu sous réserve du respect du 3° de l'article L. 1111-2 du code du travail.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

## **Chapitre V : Congés payés**

### **Congés payés annuels**

#### Article 5-1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

### Ordre des départs en congés payés

#### Article 5-2

En vigueur étendu

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

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

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

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

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

### Congés autorisés pour circonstances de famille

#### Article 5-3

En vigueur non étendu

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

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

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

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

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

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

#### Indemnisation complémentaire des absences

##### Article 6-1

En vigueur étendu

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

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

(En jours.)

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

(1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale.

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

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les durées d'indemnisation prévues ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

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

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

##### 6.1.2. En cas de maternité

Les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient du maintien intégral de leur rémunération pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Toute salariée sera autorisée pendant la grossesse (justifiant de son état de grossesse par un certificat médical) à décaler ses horaires de travail de 15

minutes par rapport à l'horaire applicable dans l'entreprise, lors de sa prise de poste et lorsqu'elle quitte son poste. D'un commun accord, la salariée et l'employeur détermineront les modalités retenues.

## **Garantie d'emploi**

### **Article 6-2**

En vigueur étendu

#### **6.2.1. Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail**

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur est tenu de faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois consécutifs, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail. Il doit alors respecter la procédure de licenciement et verser l'indemnité de licenciement.

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

## **Chapitre VII : Prévoyance**

### **Champ d'application**

#### **Article 7-1**

En vigueur étendu

Les entreprises assujetties à la présente convention sont tenues d'assurer à leurs salariés un régime de prévoyance respectant les dispositions du présent chapitre.

Chaque entreprise relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs reste libre de mettre en place selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale un régime de prévoyance plus favorable que celui visé au présent chapitre.

*Les dispositions du présent chapitre ne sont pas de nature à remettre en cause les régimes préexistants plus favorables. (1)*

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 28 avril 2017-art. 1)

### **Bénéficiaires**

#### **Article 7-1 Bis**

En vigueur étendu

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance instituées par le présent chapitre sont l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs, quelles que soient la nature de leur contrat de travail et l'ancienneté, liés par un contrat de travail non suspendu et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

#### **Suspension du contrat de travail**

En cas de suspension du contrat de travail les garanties instituées par le présent chapitre sont maintenues dans tous les cas où le salarié perçoit soit un maintien de salaire total ou partiel, soit des indemnités journalières ou une rente invalidité complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité, un congé d'adoption ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés sans solde, congés sabbatiques, etc.), ainsi qu'en cas de mise à pied du salarié, les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut précédant la suspension du contrat de travail. Le salarié se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Dans tous les autres cas de suspensions du contrat de travail non rémunérées, les garanties sont suspendues.

#### **Rupture du contrat de travail**

Les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi bénéficient d'un maintien temporaire gratuit de la couverture prévoyance instituée par le présent chapitre conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

##### **a) Bénéficiaires**

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès des organismes assureurs, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe les organismes assureurs de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1er alinéa.

##### **b) Salaire de référence**

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

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

##### **c) Financement**

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

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



## Définition du salaire brut

En vigueur étendu

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

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

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

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

Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

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

## Définition du conjoint

En vigueur étendu

Pour l'ensemble des dispositions du présent chapitre, par conjoint, il convient d'entendre :

- le conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- le concubin sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

## Invalidité absolue et définitive

Article 7-2

En vigueur étendu

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

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

L'invalidité absolue et définitive se définit comme :

- la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ;
- ou comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

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

## Décès

Article 7-3

En vigueur étendu

### 7.3.1. Décès

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

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

Le capital décès est versé :

- au bénéficiaire désigné :

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

- à défaut de bénéficiaire désigné :

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

- à défaut le concubin sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période préalable de 2 de vie commune ;

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

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

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

### 7.3.2. Double effet

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

### 7.3.3. Prédéces

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

Enfants à charge :

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

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

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition :

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

- d'être en apprentissage ;

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

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

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

#### **Rente éducation**

Article 7-4

En vigueur étendu

#### Conditions

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Maintien de la prestation

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

#### **Bénéfice des garanties**

Article 7-5

En vigueur étendu

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

#### **Incapacité de travail et invalidité**

Article 7-6

En vigueur étendu

#### Garantie incapacité de travail

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

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

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

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

- le jour de la reprise du travail ;

- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;

- à la date de mise en invalidité ;

- à la date de départ en retraite.

Le salarié en situation de temps partiel thérapeutique sera indemnisé par l'organisme assureur, qu'il reçoive des indemnités journalières de la sécurité sociale ou pas. L'organisme assureur devra compenser cette absence d'indemnités journalières.

Il sera fait un calcul entre le salaire que reçoit l'assuré en tant que travailleur actif et l'indemnité qu'il reçoit en tant que salarié en arrêt total d'activité pour raison de santé.

Le montant de l'indemnité totale reçu par le salarié en état de temps partiel thérapeutique sera calculé sur la base du prorata entre les deux montants ci-dessus calculés au prorata de son taux d'activité.

A titre d'exemple :

- s'il reçoit 100 en tant que salarié actif ;

- s'il reçoit 60 en tant que salarié en arrêt total ;

- s'il retravaille à 75 % et qu'il reçoit à ce titre 75 de salaire de son employeur et rien de la sécurité sociale, l'organisme devra lui compléter son salaire de façon à ce qu'il reçoive 90 (soit :  $75 \% * 100 + 25 \% * 60$ ) soit dans le cas présent 15.

#### Garantie invalidité

En cas d'invalidité, le salarié perçoit une rente d'invalidité dont le montant est fixé en pourcentage du salaire brut défini à l'article 7 ter.

Est considéré comme atteint d'une invalidité, le salarié percevant de la sécurité sociale une pension d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'invalidité au moins égal à 33 %.

La rente d'invalidité complète les versements reçus de la sécurité sociale à hauteur de :

- 40 % du salaire brut défini à l'article 7 ter pour les salariés classés en invalidité de 1re catégorie ;

- 70 % du salaire brut défini à l'article 7 ter pour les salariés classés en invalidité de 2e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 % ;

- 70 % du salaire brut défini à l'article 7 ter pour les salariés classés en invalidité de 3e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal à 100 %.

En cas de diminution de la capacité de travail donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale au titre d'une incapacité consécutive à un accident ou une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %, le montant des indemnités est proportionnel au taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale. A cet effet, l'indemnité journalière prévue en cas d'incapacité de travail est affectée du coefficient 3 N/2 (n étant le coefficient retenu par la sécurité sociale).

La rente d'invalidité cesse à la date à laquelle l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou une rente, au titre d'un accident de travail ou une maladie professionnelle, versée par la sécurité sociale ou au jour de l'entrée en jouissance de la pension de vieillesse.

(1) Article étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 26/03/2002).  
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

## Gestion du régime

### Article 7-7

En vigueur étendu

Pour permettre la couverture des garanties prévues au présent chapitre, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :

-HUMANIS Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris.

Pour la garantie rente éducation :

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

Les organismes recommandés proposent aux entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord.

### Article 7-7-1

En vigueur étendu

Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation des organismes assureurs visés à l'article 7.7 seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2016, soit pour le 1er janvier 2021. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

En vigueur étendu

Afin de satisfaire à leurs obligations visées au présent chapitre, les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention pourront souscrire :

- soit le contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux visant à satisfaire leurs intérêts et satisfaisant aux dispositions du présent chapitre et ce, auprès des organismes assureurs recommandés visés à l'article 7.7 ;

- soit un contrat d'assurance auprès d'un organisme assureur habilité de leur choix. Dans ce dernier cas, les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention seront tenues de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent chapitre notamment l'article 7.7.3.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés à l'article 7.1 bis au contrat collectif d'assurance souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par les organismes assureurs recommandés, résumant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

En vigueur étendu

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 1er du code de la sécurité sociale, le présent chapitre prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies au présent article.

Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires du présent accord décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs.

Les partenaires sociaux peuvent notamment décider :

-de mettre en place des actions collectives de prévention ;

-la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement ;

-la prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :

a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par voie d'avenant à la convention d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Les orientations des actions de prévention, les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et les modalités de prise en charge totale ou partielle de la cotisation seront déterminées par la commission paritaire nationale de la négociation par voie d'avenant à la convention.

La commission paritaire nationale de la négociation contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité définies au présent article est égale à 2 % de la cotisation globale versée par les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer ces garanties.

## Cotisations

### Article 7-8

En vigueur étendu

(En pourcentage.)

Le taux de cotisation global du régime de prévoyance applicable à compter du 1er janvier 2016 est porté à 1,94 % TA/ TB de la masse salariale de l'ensemble du personnel. Garanties	Ensemble du personnel			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toute cause	0,235	0,235	0,235	0,235
Rente éducation (OCIRP (1))	0,095	0,095	0,095	0,095
Incapacité de travail	0,70	0	0,70	0
Invalidité	0,29	0,29	0,29	0,29
Total	1,32	0,62	1,32	0,62
Total	1,94		1,94	

La cotisation globale pour l'ensemble des salariés est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que pour la cotisation afférente à la garantie Incapacité de travail aux taux de 0,70 % TA et 0,70 % TB est entièrement à la charge du salarié.

Les taux des cotisations définies au présent article sont maintenus à compter du 1er janvier 2016 par les organismes assureurs visés à l'article 7.7 pendant 3 ans pour la couverture des risques y compris la rente éducation.

(1) Mot exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

#### Résiliation

Article 7-8-Bis

En vigueur étendu

En cas de résiliation de l'adhésion :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 7.2 à 7.4 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires incapacité et invalidité, tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité, par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation et ce, au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation.

La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

- les prestations incapacité et invalidité en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche.

Article 7-9

En vigueur étendu

Revalorisation

Les prestations complémentaires d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base du pourcentage de majoration de la valeur du point ARRCO.

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

Article 7-10

En vigueur étendu

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès (au moins 0,76 % TA), et d'autre part couvrir a minima l'ensemble des prestations résultant du présent régime de prévoyance. Les cotisations servant à financer le présent régime couvrent une partie de cette obligation. En conséquence, les employeurs devront mettre en place un régime collectif et obligatoire de prévoyance couvrant le différentiel de cette obligation selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les employeurs devront satisfaire aux dispositions de l'article R. 242-1-4 du code de la sécurité sociale pour le bénéfice de l'exonération sociale de faveur sur le financement patronal visée à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

#### Chapitre VIII : Apprentissage, formation professionnelle

##### Apprentissage

Article 8-1

En vigueur étendu

Les règles qui régissent l'organisation et les conditions de l'apprentissage sont définies au livre Ier, chapitre Ier du code du travail.

L'apprenti qui obtient un C.A.P. bénéficie d'une priorité d'embauche dans sa catégorie pendant une période de six mois à compter de la date d'obtention dudit C.A.P.

##### Formation du personnel

Article 8-2

En vigueur étendu

Pour être imputées sur la participation légale au financement de la formation professionnelle, les actions de formation doivent s'intégrer dans une des catégories suivantes :

- actions d'adaptation ;
- actions de promotion ;
- actions de prévention ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de préformation ;
- actions de préparation à la vie professionnelle ;
- actions de conversion.

De plus, ces actions doivent revêtir la forme de stages, c'est-à-dire de périodes d'études théoriques ou pratiques ayant pour but la formation professionnelle

continue et organisées conformément à une progression préalablement établie.

Reconnaissance des qualifications acquises.

Tout salarié qui aura suivi avec assiduité l'un des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise recevra une attestation de fin de stage.

Parmi les mentions portées sur ce document, figurent en toute occurrence :

- les nom et prénoms du salarié ;
- les dates de début et de fin de stage ainsi que la durée du stage (acquisition, entretien ou perfectionnement des connaissances, adaptation, promotion, prévention, conversion) ;
- l'intitulé du stage ;
- le cas échéant, le diplôme ou le niveau équivalent obtenu.

La formation professionnelle continue ne crée aucun droit systématique à la promotion en faveur de ses bénéficiaires.

Toutefois, afin de favoriser les promotions individuelles, les vacances ou créations de postes sont proposées en priorité aux salariés de l'entreprise ayant suivi une formation adaptée et qui se révèlent aptes à les tenir.

### **Congé individuel de formation**

#### Article 8-3

En vigueur étendu

Le congé de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ce congé est destiné à satisfaire des aspirations individuelles sans lien obligatoire dans l'entreprise.

Les actions de formation relevant du congé individuel doivent permettre aux salariés d'atteindre un ou plusieurs des objectifs suivants :

- accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- se perfectionner professionnellement ;
- changer d'activité ou de profession ;
- s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale.

Pour bénéficier du congé de formation, les salariés doivent justifier d'une ancienneté dans la profession d'au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, dont six mois dans l'entreprise.

Les conditions d'accès et de réalisation du congé individuel de formation sont déterminées par le code du travail aux articles L. 931-1 et suivants.

### **Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle**

#### Article 8-4

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par la formation en alternance qui devra être conduite dans le cadre strict des lois en vigueur.

Les travaux accomplis par les jeunes pendant leur séjour en entreprise sont suivis par un tuteur. Celui-ci est désigné par l'entreprise ; il s'occupe des jeunes tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, compte tenu de ses responsabilités particulières. Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps. Il est signataire du contrat conclu entre l'entreprise et le jeune et veille à sa bonne exécution.

Il est rappelé que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés et les délégués syndicaux sont informés des conditions dans lesquelles l'enseignement pratique sur les lieux de travail est dispensé aux jeunes et en particulier sur :

- les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi pendant leur formation ;
- les postes et services auxquels ils seront affectés pendant et à l'issue de leur formation ;
- la progression selon laquelle sera organisée la formation ;
- les conditions d'appréciation des résultats en fin de stage.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont également informés du contenu de la formation théorique dispensée aux jeunes.

Les entreprises accueillant des jeunes sont invitées à procéder à des évaluations individuelles et collectives du ou des stages qu'ils ont suivis, dont le bilan sera communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, aux délégués du personnel.

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

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

- examine le bilan des actions, compris dans le plan de formation ;
- est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- est consulté sur les projets de l'entreprise pour l'année à venir.

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

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

## **Chapitre IX : Commission paritaire nationale**

### **Préambule**

En vigueur étendu

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

### **Sous-chapitre Ier**

En vigueur étendu

#### **I. - En matière d'emploi**

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

- aux données économiques générales et de la branche ;

- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à s'adapter et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

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

Elle examine le rapport de branche.

## II. - En matière de formation professionnelle

Le rôle de la CPNE du mareyage et de la salaison s'étend sur l'ensemble de la formation : formations initiales, contrats en alternance, formation continue.

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

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

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

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

La CPNE procède, lorsque besoin s'en fait sentir, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes reconnus par l'État et notamment du CAP mareyage ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

## III. - En matière de formation en alternance

La CPNE définit les conditions dans lesquelles les contrats en alternance peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

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

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

## IV. - En matière de gestion prévisionnelle des emplois

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

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

### Sous-chapitre II

En vigueur étendu

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

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

Plus particulièrement la CPNE fera connaître à l'OPCA mareyage/ salaison les besoins de la profession en matière de formation en alternance.

### Sous-chapitre III

En vigueur étendu

La CPNE comprend un collège employés et un collège employeur. Chaque collège dispose de 5 voix. La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux. La présidence à la signature de l'accord et pour la première période biennale sera assurée par la partie patronale. Le secrétariat technique sera assuré par la partie patronale.

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

### Sous-chapitre IV

En vigueur étendu

Le nombre maximal de réunions est fixé à 2 par an sauf à ce qu'une réunion complémentaire soit tenue à la demande de 8 des 10 voix représentées dans les deux collèges.

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

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

### Sous-chapitre IV

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans renouvelable. L'un des deux collèges se prononçant à l'unanimité peut dénoncer le présent accord au secrétariat de la commission par courrier RAR au moins 3 mois avant le terme d'une période biennale. Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

---

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

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

En vigueur étendu

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

**Tableau n° 2 - Filière préparation, atelier, logistique**

En vigueur étendu

Niveau	Emploi	Définition et fonction
I	Employé de marée	Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique
		Réalisation d'opérations simples, de manutention, de découpe, de conditionnement
II	Employé de marée qualifié, titulaire du CAP ou CQP	Emplois polyvalents qui outre les opérations définies ci-dessus, assurent la confection de filets et toutes opérations de transformation, le suivi et la réalisation des commandes, le calibrage et le tri des produits, des achats sous criée, la fonction de chauffeur livreur, la fonction de cariste
III	Employé de marée qualifié confirmé	Assure l'exécution des travaux complexes et délicats de son métier impliquant une connaissance de l'ensemble des postes
		Chauffeur
		Chauffeur qui exerce à titre principal la conduite, d'un véhicule PL entre 3,5 tonnes et 19 tonnes. Assure les opérations nécessaires à l'entretien des véhicules
IV	Employé hautement qualifié	Organise le travail des membres d'une équipe de salariés et participe lui-même aux tâches à effectuer, assure la transmission du savoir-faire
		Chauffeur routier
		Chef d'équipe
		Assure la conduite de véhicule lourd ou super lourd
V	Agent de maîtrise	Effectue les préparations des commandes et leurs livraisons, chargement et déchargement
		Contremaître
		Responsable qualité
VI	Agent de maîtrise hautement qualifié	Même compétence que le niveau IV, avec responsabilités plus importantes
		Reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employé de tout niveau. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant
		Chef de production
VII	Cadre	Chef de site
		Assure la responsabilité du site ou de filières sous délégation du chef d'entreprise
VIII	Cadre supérieur	Directeur d'établissement

**Tableau n° 3 - Filière service**

En vigueur étendu

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

## Annexe II : Salaires et accessoires de salaires - Convention collective nationale du 15 mai 1990

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Les termes : « - tenue de travail non fournie par l'employeur : 0,10 € brut par heure travaillée » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'article R. 4321-4 du code du travail.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(2) L'article 4 est étendu sous réserve que la mention SMIC ne vaut que pour la valeur du SMIC connue à la date de conclusion de ladite annexe, soit, pour un taux horaire de 9,76 euros, et en conséquence à l'exclusion de toute prise en compte automatique d'une réévaluation de ce montant, en application de l'article L. 3231-3 du code du travail.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(3) Les termes : « conventionnelles ou » sont exclus de l'extension en ce qu'ils imposent à l'entreprise de ne pouvoir fixer un autre montant que s'il est plus favorable, alors que les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

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

### 1. Dispositions générales

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire de travail (heures normales et heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Au cours d'une même semaine, cette durée ne peut être supérieure à 48 heures.

La durée du travail est répartie sur la semaine conformément aux règles en vigueur. Cette répartition peut être organisée sur 4 jours.

Il est rappelé que les heures accomplies au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectif par semaine sont des heures supplémentaires. Celles-ci font l'objet d'une majoration de salaire de 25 % de la trente-sixième à la quarante-troisième heure et de 50 % à partir de la quarante-quatrième heure.

### 2. Contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 280 heures.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent le sont conformément aux dispositions légales.

Il est prévu une contrepartie en repos à l'intérieur du contingent d'heures supplémentaires de 1 journée à compter de la 230e heure supplémentaire. Les modalités de prise de la contrepartie s'effectuent selon les conditions définies par la loi.

### 3. Repos compensateur de remplacement

En vigueur étendu

#### 3.1. Principe

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

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

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

#### 3.2. Modalités d'attribution



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

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

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

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

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

En vigueur étendu

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

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

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

#### 5. Durée du travail des cadres

En vigueur étendu

##### 5.1. Trois catégories de cadres

###### a) Cadres intégrés, occupés ou susceptibles d'être occupés selon l'horaire collectif

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

Ces cadres sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou unité auxquels ils sont intégrés.

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

Aussi, il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des majorations pour heures supplémentaires.

###### b) Cadres autonomes (1)

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

###### c) Cadres dirigeants (2)

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

Ces cadres relèvent obligatoirement du niveau VIII de la classification.

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

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

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

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

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

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

#### 6. Convention de forfait

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

##### 6.1.2. Durée du forfait en heures

###### 6.1.2.1. Durée du forfait (1)

La durée du forfait en heures ne pourra excéder 1 887 heures annuelles, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et ayant des droits à congés payés complets.

Ce plafond peut être réduit par accord d'entreprise ou individuel.

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

###### 6.1.2.2. Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre d'heures dû au titre du forfait est déterminé comme suit :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;

- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;

- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) ;

- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;

- soit H le nombre d'heures du forfait en heures sur la période de référence déterminé dans le contrat de travail ou l'avenant individuel.

Il convient de déterminer au préalable le nombre moyen d'heures travaillées par jour (soit l'horaire journalier moyen ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme suit :

$N - RH - CP - JF = T$  (Nombre de jours travaillés par an)

$H / T = HJM$

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

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

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

Chaque heure d'absence doit donc être valorisée sur la base de 1/ X du salaire annuel.

Conséquences en matière de rémunération : la retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

- valeur de 1 heure d'absence :
- - la valeur de 1 heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d'heures payées ci-dessus (X) ;
- - rémunération annuelle brute/ X = 1 h (valeur de 1 heure de travail).
- valeur de 1 jour d'absence :
- - la valeur de 1 jour de travail correspond à la valeur de 1 heure de travail (cf. ci-dessus) multiplié par l'horaire journalier moyen (HJM) ;
- -  $1H \times HJM = 1J$  (valeur de 1 jour de travail).

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

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

#### 6.1.3. Régime juridique et garanties

Il est rappelé que les salariés en forfait en heures sont soumis aux dispositions sur la durée du travail :

- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 ;
- aux dispositions sur le travail de nuit ;
- aux temps de repos quotidiens prévus à l'article L. 3131-1 du code du travail ;
- au temps de repos hebdomadaire prévu à l'article L. 3132-2 du code du travail, ce temps de repos est de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche ;
- aux dispositions sur les jours fériés ;
- à la journée de solidarité ;
- aux dispositions sur le compte épargne temps ;
- à la majoration pour heures supplémentaires, mais sont exclus du champ du contingent annuel d'heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos.

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

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité en conciliant la nécessité :

- d'avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos ;
- et de préserver les intérêts de l'entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu'une autre personne pourra suppléer leur absence en cas d'urgence.

Dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail, les salariés sont soumis à un contrôle de leurs horaires de travail conformément aux dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail, ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
- et chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

Un suivi mensuel et un récapitulatif annuel seront délivrés aux bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en heures.

#### 6.1.4. Rémunération

Conformément à l'article L. 3121-57 du code du travail, la rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues aux articles L. 3121-18, L. 3121-33 et L. 3121-36 du code du travail.

#### 6.1.5. Caractéristiques principales des conventions individuelles

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

Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- la nécessité d'assurer un suivi du nombre d'heures travaillées.

#### 6.1.6. Exemple de modalité de calcul du nombre d'heures travaillées dues en cas d'absence

Période de référence : année 2017 :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence : 365 jours ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence : 104 jours ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) 25 jours (aucun jour conventionnel dans l'exemple) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence : 9 jours (2 tombant soit le dimanche soit le samedi) ;
- soit H le nombre d'heures du forfait en heures sur la période de référence : 1 887 heures, y compris journée de solidarité.

Il convient de déterminer au préalable le nombre moyen d'heures travaillées par jour (soit l'horaire journalier moyen ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme suit :

$N (365) - RH (104) - CP (25) - JF (9) = T (227)$  (le nombre de jours potentiellement travaillés) ;

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

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

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

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

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

Conséquences en matière de rémunération : pour un salaire annuel brut de 35 000 €, la retenue est déterminée comme suit :

- valeur de 1 heure d'absence :

- la valeur de 1 heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d'heures payées ci-dessus ( $X = 2\,169,54$ ) ;

-  $35\,000 / X (2\,169,54) = 1H (16,13 \text{ €})$ .

- valeur de 1 jour d'absence :

- la valeur de 1 jour de travail correspond à la valeur de 1 heure de travail (1H) multiplié par l'horaire journalier moyen (HJM) ;

-  $1H (16,13 \text{ €}) \times HJM (8,31) = 1J (134,04 \text{ €})$ .

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

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

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année peut viser les salariés suivants :

- personnel relevant de la catégorie des cadres et disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective.

- personnel relevant de la catégorie des non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Il s'agit : des catégories IV, V et VI de l'annexe I à la présente convention collective.

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

### 6.2.2. Durée du forfait jours

#### 6.2.2.1. Durée du forfait

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

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

#### 6.2.2.2. Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre de jours dû au titre du forfait est déterminé comme suit :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;

- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;

- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté, qui viennent diminuer le nombre de jours dus au titre du forfait) ;

- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;

- soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence.

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

$N - RH - CP - JF = P$  (le nombre de jours potentiellement travaillés)

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

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

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

Ainsi, une semaine d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif, entraîne une diminution proportionnelle :

- d'une part, du nombre de jours travaillés dû par le salarié (cf. annexe pour un exemple) ;

- et, d'autre part, du nombre de jours non travaillés à la durée de cette absence.

Conséquences en matière de rémunération. la retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

- nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours conventionnels de congés ex congés d'ancienneté)

+ nombre de jours de congés payés

+ jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire)

+ nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus)

= total X jours

- la valeur d'une journée de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre de jours ci-dessus (total X jours).

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

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

### 6.2.3. Régime juridique

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-62 du code du travail, à :

- la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail ;

- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ;

- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22.

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

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

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité, et notamment de leurs jours de repos, en conciliant la nécessité :

- d'avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos ;

- et de préserver les intérêts de l'entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu'une autre personne pourra suppléer leur

absence en cas d'urgence.

#### 6.2.4. Garanties

##### 6.2.4.1. Temps de repos

Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Repos hebdomadaire

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

##### 6.2.4.2. Contrôle

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

À cette fin le salarié devra remplir mensuellement par exemple le document de contrôle élaboré, à cet effet, par l'employeur et le lui adresser.

Devront être identifiés dans le document de contrôle :

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

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

##### 6.2.5. Entretien annuel

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

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

Cet entretien pourra avoir lieu en même temps que l'entretien annuel d'évaluation, dès lors que les points ci-dessus seront abordés.

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

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

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

Le taux majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation est fixé à 10 %.

Compte tenu de la renonciation le nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de : 235 jours.

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

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

La branche rappelle son attachement au temps de repos et au droit à la déconnexion de chaque salarié.

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

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

##### 6.2.8. Caractéristiques principales des conventions individuelles

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

Cette convention précisera, notamment :

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

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

Période de référence : année 2017 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

+ nombre de jours de congés payés = 25

+ jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire) = 9

+ nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus) = 9

Total 261 jours

- rémunération annuelle brute/ par 261 = valeur d'une journée de travail

(1) L'article 6.1.2.1 est étendu sous réserve qu'en vertu de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de forfait annuel, prévue par l'article L. 2253-3 du code du travail, un accord d'entreprise puisse prévoir un plafond annuel d'heures supérieur à celui fixé dans le présent accord.  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

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

### Congés payés

En vigueur étendu

Le rappel synthétique des dispositions en vigueur en ce qui concerne les congés payés n'a d'autre objet que d'apporter aux lecteurs les quelques principes de base. Il convient donc de se référer au code du travail pour connaître le détail des dispositions en cause. Cette annexe n'a pas de valeur normative et ne peut avoir pour effet de mettre en cause les usages plus favorables en vigueur dans les entreprises.

#### 1. Durée

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

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

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

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

#### 2. Fractionnement

Le congé principal continu ne peut excéder 24 jours ouvrables. La cinquième semaine doit donc être prise distinctement du congé principal.

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

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

#### 3. Congés supplémentaires

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

- 2 jours de congés supplémentaires lui sont attribués s'il réserve au moins 6 jours de congés hors de cette période ;

- 1 jour de congé, s'il réserve 3,4 ou 5 jours hors de cette période.

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

#### 4. Indemnisation des congés payés

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

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

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

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

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

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français, 171, avenue Victor-Hugo, 75116 Paris ; Syndicat national des saieurs-saurisseurs de poissons, 22, terrasse, bâtiment 1, rue Huret-Lagache, 62200 Boulogne-sur-Mer.
Organisations de salariés	CGT ; FAP CFE - CGC ; FGTA - FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Les organisations représentatives soussignées,

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Vu le titre V du livre IX du code du travail ;

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

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

Considérant l'importance de la formation professionnelle dans la profession des mareyeurs-expéditeurs et des saieurs-saurisseurs afin de développer les compétences des salariés de ce secteur pour assurer la compétitivité des entreprises, tant au niveau européen et plus généralement au niveau national ;

Considérant l'importance de la gestion paritaire ;

Considérant la particularité des entreprises de mareyage et de salaison maritime ;

Considérant le faible nombre d'entreprises et de salariés de la profession ;

Considérant la volonté de conservation de l'autonomie des deux activités, tout en prenant en considération la nécessité d'une concertation s'intégrant dans un contexte global,

ont convenu ce qui suit :

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, publiée au Bulletin officiel des conventions collectives sous le numéro 3256, et étendue par arrêté du 14 septembre 1990 publié au Journal officiel du 22 septembre 1990.

### **Versement des contributions**

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er du présent accord versent obligatoirement à l'AGEFOS-PME des contributions variables selon la taille de l'entreprise, calculées sur une assiette entendue au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 du code rural, en application de la législation en vigueur, intitulée assiette de calcul.

Article 2.1

Entreprises de moins de dix salariés

Les entreprises de moins de dix salariés versent à l'AGEFOS - PME :

- la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance sans être inférieure à 0,10 % du montant de l'assiette de calcul ni à 100 F ;

- la totalité de leur contribution relative au financement du plan de formation, sans être inférieure à 0,15 % du montant de l'assiette de calcul, ni à 100 F.

Article 2.2

Entreprises de dix salariés et plus

A. - Mareyage :

Les entreprises de mareyage de dix salariés et plus versent à l'AGEFOS - PME :

- la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance sans être inférieure à 0,4 % du montant de l'assiette de calcul ;

- une partie de leur contribution relative au financement du plan de formation sans être inférieure à 10 % de cette même contribution qui ne peut elle-même être inférieure à 9 % de l'assiette de calcul.

B. - Salaison :

Les entreprises de salaison de dix salariés et plus versent à l'AGEFOS - PME :

- la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance sans être inférieure à 0,4 % du montant de l'assiette de calcul ;

- 90 % de leur contribution relative au financement du plan de formation qui ne peut elle-même être inférieure à 9 % de l'assiette de calcul.

### **Recouvrement des contributions**

Article 3

En vigueur étendu

Les appels de contribution ainsi que le recouvrement doivent s'effectuer au plus tard avant le 1er mars de l'année suivante au titre de laquelle elles sont dues, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il peut être décidé, par les sections paritaires professionnelles prévues à l'article 4, de procéder à l'appel et au recouvrement anticipés de ces contributions.

NOTA : Arrêté du 10 février 1997 art. 1 : article étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 et R. 964-1-4 du code du travail.

### **Sections paritaires professionnelles**

Article 4

En vigueur étendu

Il est créé deux sections paritaires professionnelles distinctes :

1. Celle regroupant les entreprises relevant de l'activité de mareyeur-expéditeur, si elles n'adhèrent pas aux organisations professionnelles des sauteurs-saurisseurs :

- identifiée notamment sous le code NAF 513 S ;

- ou appartenant aux organisations professionnelles des mareyeurs-expéditeurs ou, à défaut, entrant dans son champ d'application.

2. Celle regroupant les entreprises relevant de l'activité des sauteurs-saurisseurs si elles n'adhèrent pas aux organisations professionnelles des mareyeurs-expéditeurs :

- identifiée notamment sous le code NAF 152 Z ;

- ou appartenant aux organisations professionnelles des sauteurs-saurisseurs ou, à défaut, entrant dans son champ d'application.

La mise en place de ces sections paritaires professionnelles au sein de l'AGEFOS - PME pourra faire l'objet d'accords *autonomes* (1) conclus entre chacune des deux sous-branches et l'AGEFOS - PME instituant deux sections paritaires professionnelles *autonomes* (1).

Ces accords devront être conclus au plus tard dans les deux mois qui suivent la date d'entrée en vigueur du présent accord.

NOTA : Arrêté du 10 février 1997 art. 1 : article étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 et R. 964-1-4 du code du travail.

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

### **Date d'effet du présent accord**

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet au plus tard le 1er janvier 1997 et concerne les contributions formation dues au titre de l'année 1996.

### **Dépôt et extension**

Article 6

En vigueur étendu

Les parties les plus diligentes effectueront toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent accord, afin de le rendre

opposable.

## Durée - Résiliation

### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une période de trois ans. La reconduction est automatique à l'issue de cette période. La dénonciation du présent accord peut être effectuée par l'une des parties signataires. Cette dénonciation doit être effectuée au moins trois mois avant la date anniversaire de la signature du présent accord par courrier recommandé et ne peut en aucun cas concerner l'exercice en cours.

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

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français ; Syndicat national des sauteurs-saurisseurs.
Organisations de salariés	Fédération agroalimentaire CFE-CGC ; Fédération nationale ports et docks CGT ; Fédération des services CFTD ; Syndicat FGTA-FO.

### Préambule

En vigueur étendu

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

### Chapitre Ier : Les missions de la CPNE

En vigueur étendu

#### 1. En matière d'emploi.

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

- aux données économiques générales et de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à s'adapter et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle est informée sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de dix salariés appartenant à la même entreprise et, le cas échéant, participe à l'élaboration du plan social à la demande des directions des établissements concernés.

Elle examine le rapport de branche.

#### 2. En matière de formation professionnelle.

Le rôle de la CPNE du mareyage et de la salaison s'étend sur l'ensemble de la formation : formations initiales, contrats en alternance, formation continue.

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

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

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

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

La CPNE procède lorsque besoin s'en fait sentir, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes reconnus par l'Etat et notamment du CAP mareyage ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

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

La CPNE définit les conditions dans lesquelles les contrats en alternance peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

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

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

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

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

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

En vigueur étendu

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

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

Plus particulièrement la CPNE fera connaître à l'OPCA mareyage/salaison les besoins de la profession en matière de formation en alternance.

### Chapitre II : Les relations de la CPNE et de l'OPCA mareyage

En vigueur étendu

La CPNE comprend un collège employés et un collège employeurs. Chaque collège dispose de cinq voix. La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent tous les deux ans. La présidence, à la signature et pour la première période biennale, sera assurée par la partie patronale. Le secrétariat technique sera assuré par la partie patronale.

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

### Chapitre III : Composition et fonctionnement

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Chapitre IV : Convention et indemnisation**

En vigueur étendu

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

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

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Le syndicat national des sauteurs-saurisseurs de poissons,
Organisations de salariés	La fédération agroalimentaire CFE-CGC ; La fédération nationale ports et docks CGT ; La fédération des services CFDT ; La syndicat FGTA-FO,

Voir aussi l'avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires, Bulletin 2009/39.

### **AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, Préambule**

En vigueur étendu

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

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

Elle incite ensuite les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés à négocier avant les échéances fixées ci-dessus les modalités de réduction effective du temps de travail adaptées aux situations des branches et des entreprises.

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importance de la réforme ainsi intervenue et des conséquences qu'elle générera au niveau des entreprises.

Il est rappelé que les entreprises de salaison sont, à de rares exceptions, de taille restreinte et, dans la plupart des cas, ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il convient de considérer cette réforme Aubry comme une opportunité plus qu'une contrainte et en ce sens :

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

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

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

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

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

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le neuvième alinéa du préambule est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

#### **Chapitre Ier : Dispositions générales**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

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

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès publication de son arrêté d'extension.

##### **Article 3**

En vigueur étendu

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

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

##### **Article 5**

En vigueur étendu



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

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

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

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre constituent un dispositif global, incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre dépend de la décision de chaque chef d'entreprise.

En conséquence, à compter du surlendemain de la date de publication au Bulletin officiel de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans que le nouvel horaire de référence puisse excéder 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre l'entreprise et l'Etat conformément aux termes de la loi du 13 juin 1998 (appelée loi Aubry) rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel (comité d'entreprise, la délégation salariale unique ou à défaut les délégués du personnel et, le cas échéant, le CHSCT) s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 15 jours au moins avant la date d'effet de la réduction du temps de travail.

Les entreprises comprenant un ou plusieurs délégués syndicaux pourront négocier un accord de réduction du temps de travail qui peut aménager les modalités de mise en oeuvre figurant ci-après.

### **Les modalités de la réduction du temps de travail**

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

### **Article 2**

En vigueur étendu

Afin de pouvoir couvrir l'ensemble des spécificités des entreprises comprises dans son champ d'application, la réduction du temps de travail peut se concrétiser selon les modalités suivantes, étant indiqué que les entreprises peuvent appliquer l'une et/ou l'autre des modalités selon les différents services ou unités de travail.

Sans que cela soit une obligation pour les entreprises, il est précisé que :

- la modalité 1 peut concerner la ou les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à des variations d'activité selon les différentes périodes de l'année ;
- la modalité 2 peut concerner la ou les catégories de personnel qui sont soumises étroitement à des variations d'activité selon les différentes périodes de l'année ;
- la modalité 3 peut concerner la ou les catégories de personnel *qui peuvent ne pas être soumises à un horaire collectif ou (1)* qui ne peuvent être soumises à un horaire fixe et notamment le personnel d'encadrement.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

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

### **Article 2**

En vigueur étendu

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif ou inférieur par semaine.

A partir de la trente-cinquième heure, toute heure de travail effectif effectuée sera, à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de 20 salariés et plus, à compter du 1er janvier 2002 pour les autres, considérée comme heure supplémentaire.

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

### **Article 2**

En vigueur étendu

L'entreprise applique un système de modulation de type III, en application de l'article L. 212-2-1 du code du travail en prévoyant un nombre d'heures de travail effectif sur une période annuelle et sur la base de 35 heures de temps de travail effectif par semaine travaillée ou sur une base inférieure à 35 heures.

La durée du travail se calcule annuellement sur une période de 12 mois calendaires.

Elle se détermine selon les modalités exposées par la circulaire du 21 avril 1994 (cf. annexe I).

Un calendrier prévisionnel par service, atelier ou unité de travail de l'entreprise est établi chaque année après consultation des représentants du personnel ou à défaut après information des salariés concernés.

Le calendrier d'un service, d'un atelier ou d'une unité de travail peut être modifié en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrés.

Les limites de la modulation sont de 26/42 heures par semaines.

Toutefois :

- la limite supérieure peut être portée à 44 heures dans la limite de 8 semaines, consécutives ou non, par période d'annualisation ;
- le calendrier peut prévoir le chômage d'une semaine complète, seule hypothèse dans laquelle la limite inférieure n'est pas applicable.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale et dans la limite de 42 heures (ou 44 heures dans la limite de 8 semaines par année) dans le cadre de l'aménagement du temps de travail ne sont pas des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu :

- à majoration pour heures supplémentaires ;
- à repos compensateur ;

- et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées et que la durée moyenne hebdomadaire sur la période d'annualisation n'excède pas 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de la limite de 42 heures (ou 44 heures) sont considérées comme heures supplémentaires. Elles font l'objet au choix du salarié :

- soit du paiement de la seule majoration pour heure supplémentaire, de l'octroi du repos compensateur légal et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- soit d'un repos compensateur de remplacement d'une durée équivalente aux heures concernées majorée du taux de majoration pour heure supplémentaire. Dans cette hypothèse, ces heures *ne donnent pas lieu au repos compensateur légal et (1)* ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Le repos compensateur de remplacement doit être pris dans les 2 mois calendaires qui suivent le mois de la réalisation des heures ayant généré le repos compensateur de remplacement. A défaut, elles doivent être rémunérées comme heures supplémentaires.

En tout état de cause, la durée du travail effectif ne peut excéder les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail prévues par les articles L. 212-1, 2e alinéa, et L. 212-7, 2e et 4e alinéas du code du travail.

Les heures ainsi aménagées en temps de travail effectif en plus ou en moins par rapport à l'horaire de référence applicable au service, à l'atelier ou à l'unité de travail concernés sont comptabilisées dans un compte individuel de débits-crédits.

Le compte enregistre les heures effectuées en plus ou en moins dans le cadre de cet aménagement et le cumul des heures de travail effectif effectuées depuis le début de la période d'annualisation.

Ce compte fait l'objet d'une information régulière chaque mois pour chaque salarié.

Il est expressément indiqué que ce compte de débits-crédits ne comptabilise que les heures ainsi aménagées. En conséquence, ne seront pas comptabilisées en débit, même si elles correspondent à des absences, celles résultant d'un arrêt maladie, maternité, d'un repos compensateur de remplacement, des heures de délégation, de formation... qu'elles donnent lieu ou non à une indemnisation totale ou partielle de l'entreprise.

Ce compte individuel des débits-crédits doit être égal à zéro à la fin de la période annuelle afin que la durée annuelle de travail fixée ci-dessus soit respectée.

Ainsi, dans l'hypothèse où le compte d'un salarié est créditeur sans possibilité de résorber ce crédit au cours de la période d'annualisation, ces heures inscrites à son crédit ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la réglementation en vigueur à l'exclusion de celles qui ont fait l'objet du paiement de la majoration pour heure supplémentaire en cours de période (heures dépassant les limites maximales hebdomadaires). Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période d'annualisation.

Dans l'hypothèse où le compte d'un salarié est débiteur, le compte est remis à zéro dès la nouvelle période d'annualisation sans que cela puisse avoir une incidence sur la rémunération de l'intéressé (sauf cas de démission, licenciement pour faute grave ou lourde ou de recours au dispositif du chômage partiel).

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

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

### **Article 2**

En vigueur étendu

L'entreprise applique un système de modulation type III, en application de l'article L. 212-2-1 du code du travail et l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 étant indiqué que cet article 4 de ladite loi ne doit pas être considéré comme une modalité de réduction du temps de travail dans le cadre de la modulation type III retenue.

Dans le cadre de cette modalité, l'entreprise maintient son horaire sur 39 heures par semaine (ou un seuil intermédiaire entre 35 et 39) et octroie un nombre de jours supplémentaires de repos appelés JRTT au cours de la période annuelle de référence afin de ramener l'horaire moyen hebdomadaire à 35 heures par semaine travaillée ou sur une base inférieure et selon les modalités de calcul exposées en annexe I.

La période de référence sera de 12 mois maximum.

La détermination du nombre de JRTT est fonction du nombre de jours de travail effectif au cours de la période d'annualisation et dont le calcul s'effectue selon les modalités exposées à l'annexe I.

Pour un maintien de l'horaire à 39 heures par semaine, octroi de JRTT à concurrence de 10,256 % du nombre de jours de travail effectif dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe I.

Pour un maintien de l'horaire à 38 heures par semaine, octroi de JRTT à concurrence de 7,692 % du nombre de jours de travail effectif dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe I.

Pour un horaire intermédiaire à 37 heures par semaine, octroi de JRTT à concurrence de 5,128 % du nombre de jours de travail effectif dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe I.

Pour un horaire intermédiaire à 36 heures par semaine, octroi de JRTT à concurrence de 2,564 % du nombre de jours de travail effectif dans l'année selon la méthode de calcul exposée en annexe I.

Dans cadre de cette modalité, le nombre de JRTT est calculé au prorata du temps de présence effective au cours de la période annuelle. Le nombre de JRTT est proratisé en cas de suspension du contrat de travail quel qu'en soit le motif.

Les JRTT sont pris soit par journée entière soit par demi-journée.

Le nombre de JRTT est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure.

Les JRTT sont pris dans les conditions fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, les JRTT seront pris comme suit :

- 1/2 au choix de l'employeur ;

- 1/2 au choix du salarié,

avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires étant indiqué que l'employeur peut, en cas de circonstances exceptionnelles, reporter les JRTT sollicités par le salarié dans la limite de 15 jours.

Ces jours sont pris dans la période de référence en dehors des périodes de pointe d'activité afin de tenir compte des contraintes de l'entreprise. Ces périodes de pointe d'activité, qui sont limitées à une période de 5 mois calendaires continus ou non par période d'annualisation, sont définies par l'employeur au même moment que l'établissement du calendrier prévisionnel de la programmation des horaires.

*Ces JRTT ne peuvent, sauf accord entre le salarié et son employeur, être accolés aux jours de congés payés. Ils ne sont pas soumis au régime des jours de congés payés annuels.* (1)

Le suivi de la prise effective de ces JRTT est effectué par une fiche individuelle de suivi qui comptabilise par semaine et par mois, les jours de présence, d'absence et les JRTT des intéressés. Cette fiche est établie par l'employeur et contresignée par l'intéressé.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures ne sont pas considérées comme heures supplémentaires dans la mesure où le salarié bénéficie et prend effectivement le nombre de JRTT auquel il peut prétendre au cours de l'année considérée.

La prise effective de ces JRTT est obligatoire. Ainsi, 4 mois avant l'expiration de la période d'annualisation, le salarié et l'employeur sont tenus de programmer et de se communiquer, pour la période restant à courir, les dates de prise du solde des JRTT disponibles respectivement à l'initiative de l'employeur et du salarié. A défaut, la partie défaillante se verra programmer unilatéralement par l'autre partie, dans les 15 jours qui suivent, le solde des JRTT jusqu'à la fin de la période d'annualisation.

En tout état de cause, dans l'hypothèse où le compte de JRTT d'un salarié est créditeur sans possibilité de résorber ce crédit au cours de la période d'annualisation, et du fait de l'employeur, ces heures correspondant aux JRTT inscrits à son crédit ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la réglementation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de la période d'annualisation.

Le nombre d'heures correspondant à un JRTT est déterminé en divisant l'horaire hebdomadaire du salarié par le nombre de jours ouvrés dans la semaine.

NOTA : (1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 août 1999. NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le paragraphe 2.3 de l'article 2 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail. Le treizième alinéa du paragraphe 2.3 de l'article 2 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

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

### **Article 2**

En vigueur étendu

Pour les salariés à temps partiel concernés par une diminution de leurs horaires de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet, un avenant à leur contrat de travail est établi en fixant les modalités retenues en ce qui concerne l'aménagement de leur durée de travail qui peut s'organiser dans le cadre d'un temps partiel annualisé.

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

### **Article 2**

En vigueur étendu

Une partie de la durée correspondant à la réduction du temps de travail, en heures ou en jours, peut être, au choix du salarié, affectée au CET qui est institué par les partenaires sociaux dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du code du travail, le décret du 22 juin 1998 et les dispositions de l'accord instituant le CET qui sera négocié par les partenaires sociaux.

### **Situation des salariés ne travaillant pas pendant toute la période annuelle**

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

##### Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

NOTA : (1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 4 août 1999.

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

##### Article 3

En vigueur étendu

###### 3.2.1. Dans le cadre de la modalité 2 :

Dans l'hypothèse où un salarié est embauché pendant la période d'annualisation, il lui sera appliqué les règles normales de la variation des horaires selon le calendrier applicable et son compte individuel des débits-crédits sera régularisé à la fin de la période d'annualisation selon les modalités prévues au paragraphe 3.1.2 ci-dessus.

###### 3.2.2. Dans le cadre de la modalité 3 :

Dès l'embauche, il est fixé le nombre de JRTT auquel peut prétendre le salarié pour la période restant à courir jusqu'à l'expiration de la période d'annualisation en cours. Ce calcul s'effectue pro rata temporis en fonction du nombre de jours de travail effectif durant la période considérée.

3.3. Situation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée Que ce soit pour un surcroît temporaire d'activité ou pour un remplacement, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps complet peuvent être soumis aux règles d'annualisation des horaires prévues dans le présent accord. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié doit préciser expressément la référence des modalités d'organisation du travail retenue.

Dans l'hypothèse où la durée moyenne hebdomadaire de travail doit dépasser la durée légale, les heures excédant cette durée légale sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles.

Toutefois, dans l'hypothèse d'une insuffisance d'heures à l'arrivée du terme du contrat (à l'exclusion des cas de rupture anticipée), ce déficit d'heures n'est pas déduit du reçu pour solde de tout compte.

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

##### Article 3

En vigueur étendu

Que ce soit pour un surcroît temporaire d'activité ou pour un remplacement, les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps complet peuvent être soumis aux règles d'annualisation des horaires prévues dans le présent accord. Dans ce cas, le contrat de travail du salarié doit préciser expressément la référence des modalités d'organisation du travail retenue.

Dans l'hypothèse où la durée moyenne hebdomadaire de travail doit dépasser la durée légale, les heures excédant cette durée légale sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles.

Toutefois, dans l'hypothèse d'une insuffisance d'heures à l'arrivée du terme du contrat (à l'exclusion des cas de rupture anticipée), ce déficit d'heures n'est pas déduit du reçu pour solde de tout compte.

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

##### Article 4

En vigueur étendu

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions ci-dessus fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle et fonction du nouvel horaire hebdomadaire.

A titre d'exemple, le lissage de la rémunération mensuelle sera basé sur 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de 35 heures par semaine.

S'ajoutera à cette rémunération de base une prime différentielle (dénommée prime ARTT) dont l'objectif est de maintenir la rémunération de base mensualisée au niveau du salaire minima mensuel base de 169 heures pour sa valeur au jour de la signature du présent accord.

La grille des salaires minima correspondant à la nouvelle durée du travail (base 35 heures hebdomadaires) est annexée au présent accord.

Cette grille s'applique aux entreprises ou établissements ayant mis en oeuvre un accord d'aménagement et réduction du temps de travail au titre duquel la durée de travail effectif est au plus égale à 35 heures hebdomadaires en moyenne.

La prime ARTT entre dans l'assiette de calcul des congés payés.

L'assiette des primes d'ancienneté, de vacances et de fin d'année comprendra la rémunération de base et la prime ARTT.

Cette prime ARTT sera forfaitaire mais sera réduite en cas d'absence dans les mêmes proportions que le salaire de base.

De par l'annualisation des horaires instaurée par le présent accord, le salaire de base mensuel reste indépendant de l'horaire réellement accompli au cours du mois.

Cette prime ARTT sera progressivement intégrée dans le salaire de base dans un délai de 3 ans à compter de la signature du présent accord comme présenté en annexe III.

Chaque entreprise pourra anticiper le système d'intégration de cette prime ARTT dans le salaire de base.

Les signataires s'engagent à ouvrir, dans un délais de 6 mois à compter de la signature du présent accord, une négociation sur une nouvelle classification des emplois au sein de la branche. Cette négociation pourra déboucher sur une revalorisation de certains métiers.

###### Situation des salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel concernés par une diminution de leurs horaires de travail dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet, leur rémunération est calculée sur les mêmes principes énoncés ci-dessus.

Pour ceux dont l'horaire de travail demeure inchangé, leur rémunération antérieure ne sera pas modifiée.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 4 du chapitre II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 du code du travail.

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

##### Article 5

En vigueur étendu

Pour les entreprises qui appliquent le présent accord, le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 120 heures au lieu de 180 heures.

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

## Article 6

En vigueur étendu

En cours de période d'annualisation, le recours au chômage partiel est possible et sera fonction de la modalité retenue en matière d'aménagement de la durée du travail.

Dans le cadre de la modalité 1, il peut intervenir dès que la durée du travail est inférieure à l'horaire hebdomadaire en vigueur.

Dans le cadre de la modalité 2, il peut intervenir dès que la durée du travail est inférieure à la limite inférieure retenue dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

Dans le cadre de la modalité 3, il peut intervenir après épuisement des JRTT dont le choix de la date est à l'initiative de l'employeur.

### **Chapitre III : Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés souhaitant bénéficier des aides liées au dispositif de la loi Aubry.**

En vigueur étendu

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus favorables au développement de l'emploi et de permettre aux petites et moyennes entreprises du secteur de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail prévu par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux conviennent des dispositions ci-après.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DDTEFP selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail.

Les entreprises restent libres de s'engager ou non dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides selon les modalités définies ci-après.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

#### Article 2

En vigueur étendu

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif de travail mise en place au sein de l'entreprise qui anticipe ces réductions avant les échéances et éligible aux aides prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 doit être :

- soit d'au moins 10 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant à 35 heures au plus ;
- soit d'au moins 15 % de la durée initiale du travail pratiquée dans l'entreprise, le nouvel horaire collectif étant à 33 heures au plus pour bénéficier de l'aide majorée.

Ces nouveaux horaires pourront être mis en place par l'application des systèmes retenus dans le cadre du présent accord et les modalités retenues par celui-ci.

Les entreprises restent libres de prévoir d'autres modalités de réduction du temps de travail dans le cadre d'un accord d'entreprise signé avec les délégués syndicaux de l'entreprise ou un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative conformément au paragraphe III de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998. L'accord d'entreprise peut déroger aux modalités retenues dans le présent accord.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

#### Article 3

En vigueur étendu

**Bénéfice des aides dans le cadre d'un volet offensif**

Dans les entreprises désirant solliciter des aides de l'Etat à l'anticipation, en contrepartie de l'aménagement réduction du temps de travail, l'employeur s'engage à augmenter d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si elle est d'au moins 10 % et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

L'effectif moyen de l'entreprise est apprécié dans le cadre des 12 derniers mois qui précèdent la signature de la convention avec l'Etat et déterminé selon les règles prévues à l'article L. 421-2 du code du travail pour la désignation des délégués du personnel.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'effectif augmenté des nouvelles embauches pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif.

Ces embauches doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail.

Il conviendra de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée. Cependant, l'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel pourra être considérée comme une embauche.

**Bénéfice des aides dans le cadre d'un volet défensif**

Dans les entreprises où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements économiques prévus dans le cadre d'une procédure de licenciement individuel ou collectif pour motif économique, l'entreprise peut mettre en oeuvre un dispositif de réduction du temps de travail afin de préserver au moins 6 % ou 9 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'Etat.

En ce sens, l'entreprise peut appliquer directement le présent accord en retenant les modalités de réduction du temps de travail retenues par celui-ci.

L'entreprise s'engage à maintenir ce niveau d'emploi préservé pendant une durée minimale de deux ans à compter de la signature de la convention avec l'Etat.

NOTA : Arrêté du 4 août 1999 art. 1 : Le chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe II) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. Le paragraphe relatif au bénéfice des aides dans le cadre d'un volet défensif de l'article 3 du chapitre III est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 (paragraphe V) de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

### **Modalités de détermination de la durée annuelle du travail.**

En vigueur étendu

Selon la circulaire du 21 avril 1994, le calcul de la durée moyenne s'effectue de la façon suivante :

365 jours calendaires

- 52 jours de repos hebdomadaire

- 30 jours de congés payés, fériés

- 11 jours

Restent : 272 jours travaillés effectivement.

Calcul du nombre de semaines travaillées :  $272/6 = 45,33$ .

Nombre d'heures travaillées :  $45,33 \times 39 \text{ h} = 1 767,87$  soit 1 768 heures.

Il convient de prendre en compte les avantages conventionnels éventuellement applicables au sein de l'entreprise (jours de congés supplémentaires...) et d'effectuer le calcul selon que la répartition du travail se fait sur 5, 5,1/2 ou 6 jours.

Ainsi, dans l'hypothèse où chaque salarié travaille sur cinq jours, on calculera la durée annuelle suivante :

$$365 - (104 + 25 + 11) = 225.$$

$$225/5 = 45 \text{ semaines travaillées.}$$

$$45 \times 39 \text{ h} = 1\,755 \text{ heures.}$$

A titre d'exemple, en ce qui concerne l'année 1999 (du 1er janvier au 31 décembre 1999), 7 jours fériés sont soit un dimanche, soit un samedi. Le calcul sera le suivant :

365 jours

- 104 jours de repos hebdomadaire

- 25 jours de congés payés

- 7 jours fériés

229 jours réellement travaillés.

$$229/5 = 45,80 \text{ semaines.}$$

Ainsi, dans l'hypothèse d'une réduction de 39 à 35 heures :

$$45,80 \times 39 \text{ h} = 1\,786,20 \text{ heures ;}$$

$$45,80 \times 35 \text{ h} = 1\,603 \text{ heures.}$$

Soit une réduction de 183,20 heures.

En outre, il faut bien comprendre ce mode de calcul : les 1 786,20 et 1 603 heures correspondent à des heures réellement effectuées ainsi dans une semaine : si un jour est payé mais non effectué (jour férié, congés payés), il ne faut pas le prendre en ligne de compte pour le comparer à la durée moyenne hebdomadaire.

Dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de JRTT, le nombre de ces jours sera pour 1999 (du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999) de :

23,5 jours (23,48 jours arrondis à 23,5) en cas de maintien de l'horaire à 39 heures ;

18 jours (17,61 jours arrondis à 18) en cas de maintien de l'horaire à 38 heures ;

12 jours (11,74 jours arrondis à 12) en cas de maintien de l'horaire à 37 heures ;

6 jours (5,87 jours arrondis à 6) en cas de maintien de l'horaire à 36 heures.

Dans cadre de cette modalité, le nombre de JRTT est calculé au prorata du temps de présence effective au cours de la période annuelle. Le nombre de JRTT est proratisé en cas de suspension du contrat de travail quel qu'en soit le motif (hormis les cas de congés payés ou jours fériés).

La durée annuelle et l'ampleur de la réduction du temps de travail pour les années suivantes sera calculée de la même manière et sera différente selon le nombre de jours fériés coïncidant ou non avec les jours de repos hebdomadaire.

## Avenant du 29 octobre 1999 relatif à la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français ; Syndicat national des sauteurs-saurisseurs de poisson.
Organisations de salariés	CGT ; FAP CFE-CGC ; FGTA-FO ; Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu

En application de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, les organisations représentatives soussignées reconnaissent la nécessité de favoriser le développement d'une formation professionnelle efficace pour permettre aux salariés de la profession de mareyeurs-expéditeurs et de sauteurs-saurisseurs de développer leurs compétences afin d'assurer la compétitivité des entreprises, tant au niveau européen que plus généralement au niveau national.

Considérant la particularité des entreprises de mareyage et de salaison maritime, le faible nombre d'entreprises et de salariés de la profession, les parties contractantes décident de poursuivre l'effort entrepris pour la formation, en prévoyant un versement des contributions uniforme au titre de la formation professionnelle.

### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent texte s'appliquent aux entreprises dont l'activité est couverte par le champ d'application de la convention nationale des mareyeurs-expéditeurs - code NAF 513 S et 152 Z.

### Versement des contributions

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises visées à l'article 1er du présent avenant versent obligatoirement à l'AGEFOS-PME des contributions relatives au financement de la formation professionnelle continue :

Pour les entreprises de 10 salariés au moins :

- la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance, sans être inférieure à 0,4 % du montant de l'assiette de calcul ;
- une partie de leur contribution relative au financement du plan de formation, sans être inférieure à 10 % de cette même contribution qui ne peut elle-même être inférieure à 0,9 % de l'assiette de calcul.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- la totalité de leur contribution relative au financement des contrats d'insertion en alternance, sans être inférieure à 0,10 % du montant de l'assiette de calcul ni à 100 F ;
- la totalité de leur contribution relative au financement du plan de formation, sans être inférieure à 0,15 % du montant de l'assiette de calcul ni à 100 F.

### Création d'un fonds commun professionnel mareyeurs-expéditeurs

Article 3

En vigueur étendu

Il est créé entre les signataires du présent texte un fonds commun professionnel.

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective versent obligatoirement au fonds commun mareyeurs-expéditeurs les cotisations au titre du plan de formation visées à l'article 2 du présent avenant dont la collecte, l'emploi et la gestion sont confiés, à titre exclusif, à AGEFOS-PME.

NOTA : Arrêté du 23 février 2000 art. 1 : L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 et R. 964-1 du code du travail.

## Durée et dénonciation

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée de 2 ans, reconductible par tacite reconduction pour une même période, sauf dénonciation dans les formes et conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Toute dénonciation devra être notifiée au moins 3 mois avant le jour anniversaire de la date de signature du présent avenant.

## Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée

### Signataires

Organisations patronales	L'union du mareyage français (UMF), 171, avenue Victor-Hugo, 75116 Paris,
Organisations de salariés	La CGT (La CGT n'est pas signataire de l'annexe VI sur le travail intermittent) ; La CGT-FO,

Voir aussi l'avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires, Bulletin 2009/39.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord détermine, dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail n° 98-461 du 13 juin 1998 et des décrets pris pour son application, d'une part, et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et des décrets pris pour son application, d'autre part, les règles de mise en oeuvre d'une politique de réduction-aménagement du temps de travail au sein des entreprises entrant dans son champ d'application, tel que défini ci-après.

Il est précisé que les dispositions de la loi du 13 juin 1998, dite ' loi Aubry I ' s'appliquent aux entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés et que celles de la loi du 19 janvier 2000, dite ' loi Aubry II ', s'appliquent à toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Les objectifs poursuivis par les partenaires sociaux, dans le cadre du présent accord, sont les suivants :

Dans un environnement économique et professionnel très fortement dépendant de la pêche, donc des ' cueillettes ', des saisons et de la réglementation nationale et internationale (quotas), l'activité du mareyage doit faire face :

- à une concurrence très forte ;
- à un nécessaire développement des compétences des salariés qui y sont occupés ;
- à des coûts d'exploitation grevant fortement ses résultats.

C'est la raison pour laquelle il convient, au travers du présent accord, de saisir l'opportunité de la réduction de la durée légale du travail pour :

- mettre en oeuvre des modes de fonctionnement et d'organisation adaptés aux contraintes économiques et de production, permettant une réactivité immédiate aux charges de travail ;
- améliorer les conditions de travail des salariés de la branche par une réduction sensible du temps de travail effectif ;
- développer autant que possible l'emploi et, en tout état de cause, le maintenir au niveau atteint au jour de la signature des présentes ;
- développer les compétences et l'employabilité de tous les salariés de la branche sans exception.

Cet accord s'applique à tous les salariés de la branche (sous réserve de spécificités contenues dans des accords locaux, quels que soient leur statut, leur contrat de travail, à l'exception des cadres dirigeants).

Il s'applique également aux travailleurs intérimaires ou aux salariés mis à disposition en mission dans les entreprises entrant dans son champ d'application.

Compte tenu de la diversité des entreprises entrant dans son champ d'application, les dispositions du présent accord sont considérées par les partenaires sociaux comme un ' outil ' qui pourra être mis en oeuvre au sein de celles qui souhaitent réduire et aménager le temps de travail, que ce soit à tout ou partie de leurs services, sous réserve des dispositions relatives à la consultation des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, ainsi que celles relatives à la négociation collective.

Il est enfin ici précisé que les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec des dispositions d'accords d'entreprise ayant le même objet. Il appartient à chaque entreprise d'aménager en tant que de besoin les dispositions de leurs accords antérieurs qui pourraient être contraires ou non conformes, d'une part, à celles du présent accord et, d'autre part, aux dispositions des lois et décrets cités ci-dessus.

### Champ d'application

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est le même que celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 étendue par arrêté du 14 septembre 1990, à l'exception des sauteurs-saurisseurs.

Les dispositions du présent accord constituent un dispositif global incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre dépend de la décision de chaque chef d'entreprise.

### 1. Dispositions relatives à la réduction aidée du temps de travail et à la négociation collective

En vigueur étendu

L'accès direct, ci-dessous prévu, implique pour les entreprises concernées le bénéfice des aides incitatives et allègements prévus par les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

#### 1.1. Anticipation aidée de la réduction du temps de travail

dans les entreprises de moins de 20 salariés

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et de l'article 23 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés, pourront s'engager dans une réduction anticipée du temps de travail en contrepartie d'embauches ou d'engagement de maintien de l'emploi et dans le respect des principes arrêtés dans le présent accord.

Pour ces entreprises, et à défaut de représentation syndicale ou de salarié mandaté permettant la conclusion d'un accord, la réduction du temps de travail pourra être organisée dans le cadre du présent accord, par accès direct, et sur l'initiative du chef d'entreprise :

- soit après consultation des délégués du personnel s'ils existent, sur une note d'information remise préalablement ;
- soit, à défaut, et lorsqu'il aura été établi un procès-verbal de carence d'élection des délégués du personnel (sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés), après consultation du personnel de l'entreprise également sur une note d'information.

Le contenu de la note d'information prévue aux 2 alinéas ci-dessus figure en annexe I.

#### 1.2. Réduction du temps de travail pour toutes les entreprises dans le cadre de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 avec allègement des charges sociales

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les entreprises pourront mettre en oeuvre la réduction aidée du temps de travail à compter du 1er janvier 2001 dans les conditions suivantes :

### 1.2.1. Entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises de moins de 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise (négocié avec un délégué syndical ou un délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical ou un salarié mandaté) pourront appliquer le présent accord, par accès direct, sur l'initiative du chef d'entreprise, soit après consultation des délégués du personnel, soit à défaut de délégués du personnel (constaté par un procès-verbal de carence) par une note d'information remise aux salariés ; son contenu est fixé en annexe II au présent accord.

Cette note d'information sera déposée par l'entreprise à la direction départementale du travail et de l'emploi.

### 1.2.2. Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés.

Dans les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés, les dispositions du présent accord ne pourront s'appliquer que sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise conforme, c'est-à-dire conclu avec un délégué syndical ou un délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, soit avec un salarié mandaté, après consultation [\*éventuelle\*] (1) du personnel dans les cas suivants :

- le délégué syndical ou le délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical est minoritaire au sens de la loi ;
- la négociation a été menée avec un salarié mandaté.

NOTA : (1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 26 février 2001. NOTA : Arrêté du 26 février 2001 art. 1 : l'article 1.1 (Anticipation de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 20 salariés) du I est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui permet aux entreprises de 20 salariés ou moins qui réduisent leur temps de travail avant le 1er janvier 2002 de bénéficier d'une aide. Ce même article 1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes II et IV de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 desquelles il résulte que l'accord ne peut être d'accès direct que s'il fixe un nombre d'embauches minimal. Cet article 1.1 est également étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe V de l'article 3 de la loi du 13 janvier 1998 desquelles il résulte que les entreprises de 20 ou de moins de 20 salariés se situant dans le cadre du volet défensif de la loi doivent conclure un accord d'entreprise pour bénéficier de l'aide financière. L'article 1.2.2 (Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 50 salariés) est étendu sous réserve de l'application des paragraphes V, VI et VII de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 desquels il résulte que, pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise conclu avec des organisations syndicales non majoritaires dans l'entreprise, avec un salarié mandaté ou avec un délégué du personnel doit donner lieu à une consultation du personnel et être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

## 2. Dispositions communes relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

### 2.1. Durée du travail

#### 2.1.1. Durée effective du travail.

Le temps de travail effectif au sens du présent accord est celui tel que défini par l'article L. 212-4 du code du travail.

Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas considéré comme temps de travail effectif. Toutefois, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires ou par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, celle-ci donnera lieu à une contrepartie financière annuelle de 160 € brut pour les salariés ayant travaillé toute l'année et au prorata du nombre de jours réellement travaillés pour les autres.

Les temps de pause et de repas ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif sauf lorsque, manifestement, les salariés sont, pendant ces temps, tenus de rester à la disposition de l'entreprise, auquel cas, il leur sera dû une contrepartie sous forme financière ou de repos, au choix de l'entreprise.

#### 2.1.2. Mode de calcul de la durée effective du travail sur l'année.

Le mode de calcul de la durée effective du travail figure en annexe aux présentes.

#### 2.1.3. Durée quotidienne de travail.

En application de l'article L. 212-1 du code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif par salarié peut excéder 10 heures de jour et 8 heures de nuit.

Toutefois, la durée quotidienne pourra être exceptionnellement portée à 12 heures dans les cas où l'entreprise aurait pu ou pourrait avoir recours soit à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, soit à des salariés intérimaires, sans que cette dérogation soit utilisable plus d'une fois par semaine.

#### 2.1.4. Durée hebdomadaire de travail.

La durée légale hebdomadaire de travail est définie selon les dispositions de l'article L. 212-1 du code du travail à 35 heures de travail effectif au plus tard au 1er février 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et au plus tard au 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

#### 2.1.5. Réduction par étapes de la durée du travail (effectifs inférieurs à 20 salariés).

Les parties conviennent qu'il sera possible pour les entreprises qui le souhaitent de réduire progressivement leurs horaires, pour arriver à une durée de travail effectif de 35 heures par semaine, en moyenne sur l'année, au plus tard le 1er janvier 2002.

Le nombre d'étapes pour arriver à cette durée du travail sera de 2 au maximum, la première au 1er janvier 2001, ramenant l'horaire collectif à 37 heures au plus et la seconde au plus tard le 31 décembre 2001 ramenant l'horaire collectif à 35 heures au plus.

#### 2.1.6. Durées maximales hebdomadaires du travail.

La durée maximale hebdomadaire du travail ne pourra excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

#### 2.1.7. Repos quotidien.

Tout salarié soumis aux dispositions du présent accord doit bénéficier d'un repos minimum de 11 heures consécutives entre 2 journées de travail.

Dans les hypothèses prévues par les articles L. 221-12, 220-2 et D. 220-5 du code du travail (travaux urgents), l'employeur pourra déroger au repos quotidien, sous réserve, dans le second cas (art. D. 220-5 du code du travail) d'en informer l'inspection du travail.

#### 2.1.8. Pauses

Sans pour autant qu'il y ait remise en cause de la prime de panier prévue à l'article 4 de l'annexe II de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs, aucun temps de travail effectif quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause.

La durée totale de la pause ou des pauses journalières, y compris celle pouvant être consacrée au repas, ne peut être inférieure à 20 minutes.

#### 2.1.9. Repos hebdomadaire.

Sauf dispositions plus favorables, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives (le dimanche obligatoirement) auxquelles est accolé le repos quotidien défini à l'article 2.1.7 ci-dessus.

Lorsque le temps de travail hebdomadaire est réparti sur 5,5 jours et moins, la demi-journée ou la seconde journée de repos n'est pas obligatoirement accolée au jour de repos hebdomadaire.

#### 2.1.10. Jours fériés.

Si un jour férié (autre que le 1er Mai) est travaillé (exceptionnellement), il est par priorité récupéré dans le mois qui le précède ou qui le suit. A défaut de récupération, il est payé conformément aux dispositions et modalités en vigueur dans l'entreprise concernée.

### 2.2. Heures supplémentaires. - Rémunération. - Repos compensateur

#### 2.2.1. Heures supplémentaires. - Contingent.

Sous réserve des dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail ci-après, les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, soit au jour de la signature du présent accord, 35 heures pour les entreprises d'au moins 20 salariés et 39 heures pour celles de moins de 20 salariés.

Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail

Les entreprises qui appliquent le présent accord peuvent recourir, le cas échéant, aux heures supplémentaires dans les limites fixées par la loi et le présent accord, après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et information de l'inspecteur du travail. Ces heures

ne sont pas soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail dans la limite d'un contingent de 130 heures par an et par salarié, dans les entreprises ne pratiquant pas une modulation du temps de travail ou une modulation comprise entre 31 et 39 heures par semaine et à 130 heures par an et par salarié dans les entreprises pratiquant une modulation au-delà de ces limites.

Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail

Au-delà du contingent annuel défini ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables par les nécessités du service, ne pourront être effectuées qu'après information et consultation, si elles existent, des institutions représentatives du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail.

2.2.2. Rémunération des heures supplémentaires. - Paiement sous forme de repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires, telles que définies ci-dessus, sont, soit rémunérées avec les bonifications ou majorations légales, soit récupérées dans les conditions ci-après :

Les heures supplémentaires bonifiées ou majorées seront, en principe, prises sous forme de repos et ouvriront droit, en outre, au repos compensateur dans les limites déterminées à l'article L. 212-5-1 nouvel alinéa 1er du code du travail, mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires déterminé à l'article 2.2.1 ci-dessus.

Considérant que la réduction du temps de travail doit être effective et demeurer une priorité, par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, relatives au paiement des heures supplémentaires, les entreprises ou établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement, le paiement des heures supplémentaires devant demeurer exceptionnel.

Dans cette hypothèse, ils détermineront, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les modalités de prise de ces repos dans les limites définies à l'article 2.2.3 ci-après.

Les entreprises peuvent également faire récupérer les heures supplémentaires en tant que telles et payer les majorations et bonifications.

2.2.3. Modalités d'ouverture et de prise de repos compensateurs légaux et de remplacement.

Qu'il s'agisse des repos compensateurs légaux visés à l'article L. 212-5-1 du code du travail ou des repos compensateurs de remplacement, ceux-ci sont attribués et pris dans les mêmes formes et conditions que le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

2.2.4. Information des salariés sur leurs droits à repos compensateur légal ou de remplacement.

Les salariés seront tenus régulièrement informés du nombre d'heures de repos de toute nature cumulées portées à leur crédit, mois par mois, par un document annexé à leur bulletin de paie, comprenant les droits acquis au titre de la période de paie considérée.

### 3. Répartition et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 26 février 2001. NOTA : Arrêté du 26 février 2001 art. 1 : l'article 3.2 (Modulation du temps de travail) du III est étendu sous réserve que soit précisé au niveau de l'entreprise le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation ou dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période, prévu à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail. Le premier alinéa de l'article 3.2.6 (Décompte et paiement des heures supplémentaires) du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail. Les alinéas 3 et 4 de l'article 3.2.7 (Lissage de la rémunération) du III sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations d'un salarié débiteur. La dernière phrase de l'alinéa 3 de l'article 3.2.7 précité du III est étendue sous réserve du respect de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail. L'article 3.3.3 (Attribution dans un cadre annuel) du III est étendu sous réserve que soient précisées au niveau de l'entreprise les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération, prévues à l'article L. 212-9, II, alinéa 2, du code du travail, en fonction du calendrier des repos. Le deuxième alinéa du point 1 (à l'initiative de l'employeur) de l'article 3.3.3 du III est étendu sous réserve que les conditions dans lesquelles le délai de prévenance de 7 jours est réduit ainsi que le délai de prévenance applicable, tels que prévus à l'article L. 212-9, II, alinéa 2, du code du travail, soient précisées au niveau de l'entreprise. Le troisième alinéa du point 2 (à l'initiative du salarié) de l'article 3.3.3 du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9, II, alinéa 2, du code du travail, une partie des jours de repos devant, en tout état de cause, demeurer au choix du salarié. Le troisième alinéa de l'article 3.4 (Travail à temps partiel) du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2, alinéa 2, du code du travail. L'alinéa 2 de l'article 3.4.3 (Heures complémentaires) du III est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3, alinéa 3, du code du travail. Les articles 3.4.5 (Travail à temps partiel modulé) et 3.4.6 (Durée du travail et répartition de l'horaire de travail) du III sont étendus sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise prévoie, conformément à l'article L. 212-4-6 du code du travail, les clauses obligatoires suivantes : - les catégories de salariés concernés ; - les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ; - les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier ;

### 4. Dispositions spécifiques relatives aux cadres

En vigueur étendu

Définition.

Les cadres, à l'exclusion des cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail, entrant dans le champ d'application du présent accord, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions ci-après.

Relèvent de la catégorie ' cadres dirigeants ', au sens du présent chapitre, les cadres qui répondent aux critères précisés par l'article L. 212-15-1 du code du travail.

En cas d'accord d'entreprise, la liste limitative des personnels concernés sera fixé par ledit accord.

4.1. Cadres soumis à l'horaire collectif (art. L. 212-15-2 du code du travail)

Les cadres soumis à l'horaire collectif de travail et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée bénéficient d'une réduction de leur temps de travail dans les conditions définies au présent accord. Il sera néanmoins recherché en priorité des solutions permettant l'octroi de jours de repos groupés pour assurer la continuité du service.

Les cadres occupés selon un horaire collectif peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires en nombre limité pour permettre le passage de consignes, la rédaction de rapports d'activité ou encore la préparation du travail du ou des jours suivants et, à ce titre, il est possible aux entreprises de mettre en oeuvre des forfaits hebdomadaires incluant ces heures supplémentaires.

Ces forfaits sont écrits et acceptés par les cadres concernés.

4.2. Autres cadres

Les cadres non soumis à l'horaire collectif et n'ayant pas la qualité de cadre dirigeant au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail bénéficient d'une réduction effective de leur temps de travail. Ils bénéficient des dispositions légales sur les repos quotidien et hebdomadaire.

L'ampleur de cette réduction du temps de travail sera déterminée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, après concertation avec les cadres concernés. En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne saurait excéder 217 jours.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion de conventions de forfait annuelles en heures ou en jours par accord d'entreprise ou d'établissement.

4.2.1. Forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

Leur mise en oeuvre est identique à celle des cadres dont l'horaire peut être prédéterminé (cf. ci-dessus article 4.1).

Les forfaits en heures sur une base mensuelle doivent faire apparaître clairement les majorations et bonifications liées aux heures supplémentaires incluses dans le forfait.

Les heures supplémentaires éventuellement accomplies au-delà du forfait sont payées avec le salaire du mois au cours duquel elles ont été exécutées ou récupérées au plus tard dans le mois suivant, avec les majorations et bonifications éventuelles.

4.2.2. Forfait en heures sur une base annuelle.

Ce forfait vise à rémunérer une durée annuelle de travail intégrant, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

Il est réservé aux catégories de cadres dont l'autonomie et les responsabilités habituelles et régulières dans l'exercice de leurs fonctions et dans l'organisation de leur temps de travail sont telles qu'il est impossible de prédéterminer le temps de travail, d'une part, et d'autre part, de fixer un début ou une fin autoritaire



de la journée ou de la semaine de travail ; dans l'attente de l'aboutissement des négociations sur les classifications entreprises dans le cadre de la CCN des mareyeurs-expéditeurs, il pourra s'agir, par exemple, des cadres assumant les fonctions de responsables qualité, commerciaux, responsables de marketing et certains cadres d'administration.

Indépendamment des dispositions résultant de l'application de l'article L. 212-15-3, l'accord d'entreprise ou d'établissement qui définira le forfait en heures ou en journées ne devra pas stipuler une durée annuelle supérieure à 217 jours effectivement travaillés par an, sans que la durée hebdomadaire de présence n'excède 48 heures et que la durée journalière de présence n'excède 10 heures.

Ce forfait annualisé en heures doit clairement faire apparaître les heures réellement afférentes à la durée légale du travail et celles qui sont des heures supplémentaires.

Le contrôle des temps de travail réels peut être fait, pour les cadres ci-dessus définis, par un un état contradictoire signé entre l'employeur et eux.

#### 4.2.3. Forfait en jours sur une base annuelle.

Cette modalité peut s'appliquer aux cadres visés ci-dessus.

Le temps maximum de travail dans l'année est fixé à 217 jours.

Les temps sont décomptés sur état contradictoire entre les cadres concernés et leur hiérarchie, par journée ou demi-journées travaillées.

Les journées de repos sont prises obligatoirement par journées entières, éventuellement groupées, suivant accord entre le salarié concerné et sa direction.

Les salariés bénéficiant du forfait en jours sur une base annuelle, bien qu'ils ne soient pas soumis aux limites journalières et hebdomadaires de travail demeurent soumis aux règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire (11 heures de repos quotidien et 24 heures au moins de repos hebdomadaire accolées à un repos quotidien).

Chaque semestre, l'employeur reçoit les cadres concernés par les dispositions du forfait en jours pour :

- examiner les moyens d'organiser mieux leur travail ;
- aménager autant que de besoin leur charge de travail ;
- faire un point sur les temps de travail déjà effectués et les jours de repos pris.

Les jours de repos pourront éventuellement :

- soit ne pas être pris dans leur intégralité au cours d'un exercice de référence, mais sur l'exercice qui suit, au plus tard avant la fin du 3e mois dudit exercice ;
- soit ne pas être pris, mais affectés (dans la limite de 5 jours/an) dans le compte épargne-temps prévu en annexe aux présentes.

L'état contradictoire ci-dessus prévu (forfait jours et forfait heures) mentionne expressément ces repos.

#### 4.2.4. Charge de travail.

Dans le cadre d'entretiens annuels d'évaluation, ou autres, les entreprises s'attacheront à examiner avec le personnel d'encadrement les charges de travail lui incombant de façon à les faire coïncider avec la durée maximum de 217 jours de travail effectif annuel, et, en conséquence, à former le personnel concerné pour améliorer ses performances individuelles ou, le cas échéant, modifier le contenu de ses missions-fonctions, sans pour autant que ces modifications puissent être considérées comme une modification unilatérale du contrat de travail.

NOTA : Arrêté du 26 février 2001 art. 1 : l'article 4.2.2 (Forfait en heures sur une base annuelle) du IV est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise, conformément à l'article L. 212-15-3-II, fixe la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi. L'article 4.2.3 (Forfait en jours sur une base annuelle) du IV est étendu sous réserve que les modalités concrètes d'application des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire des salariés prévues à l'article L. 212-15-3, III, alinéa 2, du code du travail soient déterminées au niveau de l'entreprise.

## 5. Rémunérations et droits sociaux

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail ne doit pas entraîner de diminution des salaires de base atteints par les salariés pour un horaire de 39 heures par semaine.

Néanmoins, chaque entreprise, dans un souci de modération salariale, pourra éventuellement geler le salaire de base pendant au plus 2 années.

### 5.1. Indemnité différentielle

La fiche de paie des salariés fera apparaître distinctement, à l'exception des salariés bénéficiant d'un forfait :

- le salaire mensualisé sur la base de 35 heures (151,66 heures) ;
- l'indemnité différentielle correspondant à la différence entre 169 heures et 151,66 heures).

Cette indemnité différentielle sera intégrée au salaire de base au maximum dans un délai de 3 ans, selon le rythme choisi par chaque entreprise.

### 5.2. Prime d'ancienneté

A compter du jour de la mise en oeuvre du présent accord, la prime d'ancienneté prévue par la convention collective est plafonnée à 10 % pour les entreprises passées sous le régime des 35 heures '.

Pour les salariés ayant atteint un taux d'ancienneté supérieur, ce taux leur sera maintenu définitivement.

### 5.3. Congés payés

Les entreprises qui le souhaitent, lorsqu'elles appliqueront la modulation du temps de travail ou lorsqu'elles appliqueront un système de forfait en jours, pourront adapter la période de référence prévue à l'article R. 223-1 du code du travail sur la période de modulation, étant entendu que les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.

### 5.4. Chômage partiel

Lorsque, manifestement, et pour les raisons prévues à l'article R. 351-50 du code du travail, la programmation indicative ne peut s'appliquer pendant au moins 2 semaines et ne pourra pas être 'rattrapée' dans le cadre de la période de modulation, il pourra être recouru au chômage partiel, dans les formes et conditions légales.

Il en ira de même s'il apparaît, au cours des 3 derniers mois de la période de modulation, que les heures non travaillées pour les mêmes raisons ne pourront pas être effectivement 'rattrapées' avant la fin de la période de modulation.

### 5.5. Engagements de formation

Considérant :

Que l'entreprise a, envers ses salariés, un devoir de développement des compétences et de leur employabilité ;

Que cela implique que les salariés, quels qu'ils soient, ont droit à une formation permanente pouvant leur permettre d'évoluer dans l'entreprise, ou en cas de besoin, dans d'autres filières ou structures,

les employeurs examineront en conséquence avec attention les attentes des salariés en ce sens.

Il est convenu que les temps de formation liés à la fonction dans l'entreprise sont pris sur le temps de travail et que ceux sans lien direct :

- avec l'emploi occupé dans l'entreprise ;
- avec l'évolution des salariés dans l'entreprise,

pourront être pris sur les temps de repos.

### 5.6. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent ici, si besoin est, que toutes les dispositions du présent accord s'appliquent de la même façon aux salariés femmes et hommes.

La commission de suivi, dont il sera question à l'article 7.3 ci-après, sera informée spécifiquement, chaque année, de l'application de la présente clause.

NOTA : Arrêté du 26 février 2001 art. 1 : l'article 5.3 (Congés payés) du V est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise, conformément à l'article L. 223-9 du code du travail, précise : - les modalités de rémunération des congés payés reportés ; - les cas précis et exceptionnels de report ; - les conditions, à la demande du salarié après accord de l'employeur, dans lesquelles ces reports peuvent être effectués ; - les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés pour le temps partiel, le temps partiel modulé, la modulation, la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos et les forfaits en jours. L'alinéa 4 de l'article 5.5 (Engagements de formation) du V est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-2, alinéa 2, du code du travail aux termes duquel les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être organisées seulement pour partie hors du temps de travail effectif. Ce même alinéa 4 de l'article 5.5 est étendu sous réserve de l'application des alinéas 3 et 6 de l'article L. 932-2 du code du travail. L'article 5.5 du V est étendu sous réserve de l'application éventuelle des dispositions de l'accord national interprofessionnel mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 du code du travail, conformément à l'article L. 132-13 du code du travail.

## 6. Dispositions particulières

En vigueur étendu

6.1. Accords conclus dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 ou de celle du 19 janvier 2000 antérieurement à la date d'effet du présent accord

Les entreprises ou établissements ayant conclu un accord portant sur l'aménagement-réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1er janvier 2002 pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales, si elles sont moins favorables pour le salarié.

6.2. Entreprises ou établissements de moins de 20 salariés

Les entreprises ou établissements ayant conclu un accord portant sur l'aménagement-réduction du temps de travail antérieurement à la date d'effet du présent accord, auront jusqu'au 1er janvier 2004 pour se mettre en conformité avec ces dispositions salariales.

## 7. Durée et bilan de l'accord

En vigueur étendu

7.1. Durée. - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension. Il sera déposé ainsi que ses avenants, par l'organisation professionnelle d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il annule et remplace les dispositions de même nature résultant de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs et de ses annexes pour les entreprises qui décideront de l'appliquer.

7.2. Révision. - Dénonciation

7.2.1. Révision.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités fixées par l'article L. 132-7 du code du travail.

7.2.2. Dénonciation.

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par l'une des parties signataires, selon les modalités suivantes :

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

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires de se réunir le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement, au plus tard pendant 1 an à compter de la date de sa dénonciation (après préavis).

A l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt).

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant 1 année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1er, du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle des employeurs signataires se rencontreront dans un délai de 1 an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

7.3. Commission paritaire nationale de suivi

Les partenaires sociaux décident de confier à la CPNE, instituée par l'avenant du 7 février 1997 dans le cadre de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, la mission de suivi du présent accord.

## ANNEXE I Note d'information

En vigueur étendu

La note d'information remise aux délégués du personnel et/ou au personnel de l'entreprise, prévue à l'article 1.1 du présent accord, pourra notamment préciser :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement ou maintien de l'effectif) ;
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction (au moins 10 %) et, le cas échéant, les étapes de celle-ci ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- la durée maximale quotidienne de travail ;
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif) ;
- la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum 2 ans) ;
- la création d'une commission paritaire de suivi dans l'entreprise constituée en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que cette commission devra se réunir au moins une fois par semestre pendant les 3 premières années et comprendre au minimum 2 salariés ;
- les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;
- les incidences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations ;
- la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée) ;
- un exemplaire de l'accord de branche.

## ANNEXE II Note d'information

En vigueur étendu

La note d'information prévue à l'article 1.2.1. du présent accord pourra notamment comporter :

- la nouvelle durée du travail ;
- les catégories de salariés concernés ;
- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, en conformité avec les principes contenus dans le présent accord ;
- la durée maximale quotidienne du travail ;
- les incidences de la réduction du temps de travail sur la rémunération des salariés ;
- le nombre d'emplois créés ou préservés, les incidences prévisibles de la réduction du temps de travail sur la situation de l'emploi dans l'entreprise ;
- les mesures destinées à garantir le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et inversement ;
- les mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les mesures destinées à favoriser l'emploi de travailleurs handicapés ;
- le cas échéant, les modalités de consultation du personnel ;
- le délai de réalisation des embauches ;
- les éléments du plan de formation ;
- les modalités de suivi et de mise en oeuvre de l'aménagement et réduction du temps de travail par une commission paritaire d'entreprise de suivi créée à cet effet.

## ANNEXE III Astreintes

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## ANNEXE IV Contrat de travail à temps partiel

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et à celles de l'article 3.4.1 du présent accord, le contenu du contrat de travail à temps partiel ou de son avenant est obligatoirement et au minimum le suivant :

- la qualification de la rémunération ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée par l'établissement.

Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours travaillés de la semaine ou les semaines du mois et ce, dans les limites définies à l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. La période de travail minimale continue est fixée à 3 heures au cours d'une même journée, [\*sauf demande expresse du salarié concerné\*] (1).

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à une, ne pouvant excéder 2 heures, sauf demande expresse du salarié concerné.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 26 février 2001.

## ANNEXE V Institution d'un compte épargne-temps

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 25-11-2005 BOCC 2005-51 étendu par arrêté du 28-3-2006 JORF 7-4-2006.

### I. - OBJECTIFS

Le compte épargne-temps (CET) a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré sur une période pluriannuelle.

Le présent accord collectif a pour objet de mettre en place à l'initiative exclusive de l'employeur un compte d'épargne-temps afin de faciliter la réalisation de certains projets du personnel tels que, par exemple, périodes sabbatiques, congés parentaux, congés de création ou reprise d'entreprise, formation professionnelle, départ anticipé à la retraite, congés pour convenance personnelle.

### II. - OUVERTURE ET TENUE DU COMPTE

L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive de chaque salarié.

Tout salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, *dès lors qu'il est sous contrat à durée indéterminée* (1), peut ouvrir un compte épargne-temps.

Une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps.

Le compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié, année par année.

Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque trimestre au salarié.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-1-11 du code du travail.

### III. - ALIMENTATION DU COMPTE

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après :

#### a) Report de droits à congés ou à repos

a.1. Le report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an.

Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des 10 jours ci-dessus, reporter tout ou partie des congés dus au titre de la 5e semaine de congés payés.

a.2. Repos compensateurs de remplacement liés à l'exécution d'heures supplémentaires lorsque celles-ci ne sont pas rémunérés.

a.3. Congés annuels supplémentaires correspondant à la réduction du temps de travail sous forme de repos prévus à l'article 3.3.3 de l'accord d'aménagement-réduction du temps de travail ci-dessus.

Dans le cadre de l'alinéa qui précède (jours de repos octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail prévu au présent accord), il est précisé conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 et de la fiche 7, chapitre 1er de la circulaire du 24 juin 1998 que le nombre maximum de jours de repos qui peut être reporté par un salarié sur le CET sera égal à la moitié du nombre de jours de réduction du temps de travail, et que le salarié sera tenu d'utiliser son droit à congé dans les 4 ans suivant l'ouverture de ses droits.

a.4. L'éventuelle bonification-abondement accordée par l'entreprise.

Il est ici précisé qu'en tout état de cause, hors abondement éventuel de l'entreprise et apports visés au b ci-dessous, le salarié ne peut affecter plus de 22 jours au CET par l'année de référence.

#### b) Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants

Compléments du salaire de base quelle qu'en soit la nature ou la périodicité.

Ces droits sont convertis dès le mois au cours duquel ils sont dus en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur, à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

### IV. - UTILISATION DU COMPTE D'ÉPARGNE-TEMPS

Le compte-d'épargne-temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés désignés ci-après :

1. Congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

2. Congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail.

3. Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12 et 28 du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

4. Congé pour convenance personnelle ou congé de fin de carrière.

5. Congé de formation qui ne pourrait être indemnisé légalement, dans la limite de 2 semaines.

6. Passage à temps partiel lorsque le salarié choisira de réduire son temps de travail pour des motifs familiaux.

7. Dans les cas prévus, en matière de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, pour le déblocage anticipé (art. L. 442-17 du code du travail).

#### a) Congés pour convenance personnelle (précisions)

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins 1 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 3 mois avant la date de départ envisagée. La hiérarchie est tenue de répondre par écrit, dans le délai d'1 mois suivant la réception de la demande :

- soit elle accepte la demande, sans réserve ;

- soit elle décide de la reporter par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après ce report, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut alors lui être refusée.

#### b) Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

Il est rappelé que les jours correspondant à la réduction du temps de travail qui auront été affectés pour moitié par un salarié au CET devront être utilisés impérativement dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits.

### V. - SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

#### a) Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé effectif d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures ou de jours de repos capitalisés.

Le salaire sera payé au taux acquis à ce moment-là. L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise.

#### b) Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits liés à l'ancienneté ou aux congés payés.

#### c) Fin du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du CET précède un départ à la retraite ou de façon plus générale, un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue du congé, reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilités et rémunérations au moins équivalentes.

### VI. - CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE

6.01. De façon à rendre effective la réduction du temps de travail, le CET ne peut être compensé par une indemnité que dans les cas de rupture du contrat de travail quels qu'en soient l'auteur et la cause.

6.02. Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures ou de jours inscrits au compte par le salaire réel en vigueur à la date de rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas y compris en cas de faute grave ou lourde.

6.03. En cas de modification dans la structure juridique de l'employeur (art. L. 122-12, alinéa 2 du code du travail), la valeur du compte est transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise. Les conditions de mise en oeuvre du CET demeurent identiques pour le salarié qui serait amené à changer d'établissement au sein d'une même entreprise ou affecté à une filiale de la même entreprise.

6.04. En cas de rupture par décès du titulaire du compte, l'équivalent indemnitaire calculé comme il est dit au 6.02 ci-dessus est versé aux ayant-droits, selon les règles successorales en vigueur.

6.05. Enfin, le compte est apuré sans indemnité, pour les temps qui y sont portés au titre, soit de jours de RTT, soit des congés payés, si ceux-ci n'ont pas été soldés dans les 4 ans de leur entrée dans le compte.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 26 février 2001.

## ANNEXE VI Travail intermittent

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-4-12 du code du travail, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus pour pourvoir des emplois dans les entreprises dont les activités comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Compte tenu de l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, ce type de contrat a vocation à s'appliquer par principe à toutes les filières professionnelles de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, conformément aux dispositions légales actuelles et à venir.

Les parties conviennent donc de se référer à ces dispositions pour la mise en oeuvre, dans chaque entreprise, de ce type de contrat.

## ANNEXE VII Mode de calcul de la durée effective du travail sur l'année

En vigueur étendu

La durée collective effective du travail sur l'année doit être calculée par les entreprises en tenant compte :

- du nombre de jours dans l'année ;
- du nombre de jours de repos hebdomadaires (travail sur 6, 5,5 ou 5 jours) ;
- du nombre de jours ouvrables de congés payés (travail sur 6 jours) ;
- du nombre de jours ouvrés de congés payés (travail sur < 6 jours) ;
- du nombre de jours fériés tombant sur un jour autre que le dimanche, le demi-jour ou le 2e jour de repos hebdomadaire supplémentaire ;
- de l'horaire de travail collectif habituel de l'entreprise.

Elle ne doit pas excéder 1 600 heures par an.

Exemple :

- calcul en 1999 (année normale) dans laquelle 4 jours fériés tombent un samedi ou un dimanche, dont 3 un samedi.

	TRAVAIL sur 6 jours	TRAVAIL sur 5,5 jours	TRAVAIL sur 5 jour
Nombre de jours calendaires	365,00	365,00	365,00
Nombre de jours RH	52,00	78,00	104,00
Congés payés	30,00	27,50	25,00
Jours fériés	10,00	8,50	7,00
Nombre de jours travaillés	273,00	251,50	229,00
Nombre de semaines/jours de travail	45,50	45,73	45,80
X horaire collectif (39 heures)	1 774,50	1 783,47	1 786,20
X horaire collectif 35 heures	1 592,50	1 600,55 *	1 603,00 *
* Plafonné à 1 600 heures.			

- calcul en 2000 (année bissextile) dans laquelle 2 jours fériés tombent un samedi et aucun un dimanche.

	TRAVAIL sur 6 jours	TRAVAIL sur 5,5 jours	TRAVAIL sur 5 jour
Nombre de jours calendaires	366,00	366,00	366,00
Nombre de jours RH	52,00	78,00	104,00
Congés payés	30,00	27,50	25,00
Jours fériés	11,00	10,00	9,00
Nombre de jours travaillés	273,00	250,50	228,00
Nombre de semaines/jours de travail	45,50	45,55	45,60
X horaire collectif (39 heures)	1 774,50	1 776,45	1 778,40
X horaire collectif 35 heures	1 592,50	1 594,25	1 596,00

Nota : la circulaire ministérielle du 3 mars 2000, à titre indicatif, calcule la moyenne annuelle en jours ouvrables, compte tenu des années bissextiles. Son calcul est très proche de celui des signataires du présent accord. Il est reproduit ci-après in extenso.

Détermination d'une durée annuelle moyenne en jours ouvrables, compte tenu des années bissextiles :

$365,24 \times 6/7 = 313,06$  (30 jours de congés payés) = 283,06.

3 jours fériés fixes ne tombant pas un dimanche ( $8 \times 6/7$ ) autres jours fériés = 273,2 jours travaillés, soit, divisé par 6, 45,53 semaines, multiplié par 35 heures = 1 593,7 heures.

- correspondance jours ARTT/durée du travail réelle.

HORAIRE RÉEL hebdomadaire	NOMBRE DE JOURS RTT		
	2001	2002	2003
35	0	0	0
36	6,43	6,46	6,46
37	12,86	12,93	12,93
38	19,29	19,39	19,39
39	25,71	25,85	25,85

Nota :

- en 2001 : un jour férié tombe un samedi et un dimanche ;

- en 2002 : un jour férié tombe un dimanche ;

- en 2003 : un jour férié tombe un samedi.

NOTA : Arrêté du 26 février 2001 art. 1 : A l'annexe 7 (Mode de calcul de la durée effective du travail sur l'année), l'exemple de calcul donné pour l'année 2000 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail.

## Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français (UMF) ; Syndicat national des sauteurs-saurisseurs de poissons.
Organisations de salariés	Ports et docks CGT ; FGTA CGT-FO ; Fédération des services CFDT ; FNAA GFE-CGC agroalimentaire.

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, sensibilisés par l'impact de l'application du nouvel article 7.1 de la loi Evin sur l'équilibre du régime, décident :

- de majorer le taux de cotisation ;
- de formaliser l'existence renforcée du maintien de la garantie décès au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiaires de prestations incapacité ou invalidité ;
- d'accepter que la répartition de la charge du provisionnement à constituer au titre des incapacités et invalidités survenues antérieurement au 1er janvier 2002 s'établisse sur 10 ans.

En conséquence de ce qui précède, l'article 7.8 est modifié et un article 7.8 bis est créé.

Avenant étendu à l'exception du secteur des sauteurs-saurisseurs (Arrêté du 7 juillet 2003, art.1er).

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7.8 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par le texte qui suit :

Article 7-8

Cotisation

(voir cet article)

### Article 2

En vigueur étendu

Un article 7.8 bis est inséré dans la convention collective nationale. Il est rédigé comme suit :

Article 7-8 bis

Résiliation

(voir cet article)

### Date d'effet

#### Article 3

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixé au 1er janvier 2003.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs et ce, en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 31 décembre 2002.

## Avenant du 31 décembre 2003 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français (UMF).
Organisations de salariés	Ports et docks CGT ; FGTA CGT-FO ; FNAA CFE-CGC agroalimentaire.

### Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 modifiant les dispositions légales en matière de travail de nuit et dans la continuité des dispositions conventionnelles adoptées antérieurement pour la branche, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'aménager le dispositif conventionnel d'encadrement du travail de nuit.

Toutefois, les parties conviennent que le recours au travail de nuit dans la branche est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la marée.

Dans le cadre de ces orientations, il est convenu ce qui suit :

NOTA : Arrêté du 26 juillet 2004 : Texte étendu à l'exclusion du second alinéa de l'article 3 (pause obligatoire), qui contrevient aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail. L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquels la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit. L'avenant n'est d'application directe que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit.

### 1. Définition et recours au travail de nuit

En vigueur étendu

a) Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail compris entre 21 heures et 6 heures. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut toutefois prévoir une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures.

(Comprenant toutefois l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures)

b) Définition du travailleur de nuit

Conformément à la loi, est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui effectue au moins :

- 3 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures (ou pendant la période qui lui est substituée) au minimum 2 fois par semaine ;
- ou 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures (ou pendant la période qui lui est substituée) sur une période prédéterminée de 12 mois consécutifs ;

- le personnel d'encadrement, travaillant dans les conditions ci-dessus évoquées, bénéficie de l'ensemble des dispositions convenues dans le présent accord.

### c) Justifications du recours au travail de nuit

Le travail de nuit ne peut être mis en place (ou étendu à de nouvelles catégories de salariés) que s'il est justifié par l'un des motifs suivants :

- la nécessité de traitement rapide de matières premières périssables ;
- la saisonnalité de l'activité de l'entreprise ;
- l'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements techniques utilisés ;
- l'impossibilité, pour des raisons de sécurité ou liées au bon fonctionnement des équipements de faire réaliser des travaux en dehors de la plage horaire de nuit ;
- l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ;
- la nécessité de mise en place des produits auprès de la clientèle.

NOTA : Arrêté du 26 juillet 2004 : L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquels la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit. L'avenant n'est d'application directe que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit.

## 2. Contreparties au travail de nuit

En vigueur étendu

### a) Repos compensateur

Le travailleur de nuit bénéficie pour chaque semaine où son temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire de nuit d'un repos compensateur de 30 minutes, dont 1/3 peut être converti en contrepartie financière.

Ce repos compensateur acquis au prorata des heures de nuit effectuées au cours d'une période de 12 mois est égal à :

- 1 journée pour 270 heures travaillées de nuit ;
- 2 journées pour 540 heures travaillées de nuit ;
- 3 journées pour 810 heures travaillées de nuit ;
- 4 journées maximum pour 1 080 heures travaillées de nuit.

Pour les salariés entrant ou sortant de l'entreprise en cours d'année, ce repos sera proratisé en fonction du nombre de semaines de présence.

Le repos compensateur se cumule avec les majorations de salaire prévues au b ci-dessous.

### b) Majoration de rémunération au profit des travailleurs de nuit

Une majoration 10 % est pratiquée au profit des travailleurs de nuit pour les heures travaillées entre 21 heures et 6 heures du matin ou sur la période substituée au titre 1 a. Cette majoration de 10 % s'applique également aux travailleurs, qui, sans répondre à la définition du travailleur de nuit telle que prévue au présent accord, effectuent de façon occasionnelle des heures comprises dans la plage horaire du travail de nuit.

Toutefois, pour les entreprises ayant déjà recours au travail de nuit, afin de ne pas pénaliser celles qui ont déjà prévu des éventuels avantages salariaux, versés aux travailleurs de nuit, intégrés ou non au salaire de base, l'employeur est fondé à déduire du salaire réel tout ou partie de la majoration sans que cette nouvelle ventilation n'apparaisse comme une modification du contrat de travail et ce sous réserve que lors de la date d'entrée en vigueur du présent accord, le salaire de base réel payé soit supérieur d'au moins 10 % au salaire applicable au salarié de même catégorie appelé à travailler sur des horaires de jour.

Cette majoration ne remet pas en cause les avantages acquis de même nature mais n'est pas cumulable avec ceux-ci.

Cette mesure n'a de portée que dans le mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord. Passé ce délai, les entreprises ne pourront s'en prévaloir.

NOTA : Arrêté du 26 juillet 2004 : L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquels la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit. L'avenant n'est d'application directe que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit. Le point a de l'article 2 (contreparties au travail de nuit) est étendu sous réserve qu'en application du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail l'ensemble des salariés qualifiés de travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur.

## 3. Pause obligatoire

En vigueur étendu

Les salariés effectuant au moins 6 heures de travail de nuit de façon continue ont droit à une pause de 20 minutes minimum, celle-ci pouvant être répartie de façon à ce que les salariés bénéficient d'une pause au moins toutes les 3 heures sans pour autant préjudicier au droit du salarié de bénéficier d'une pause continue de 20 minutes sur les 6 premières heures.

*En outre, le repos compensateur attribué au travailleur de nuit pourra être alloué sous forme de pause additionnelle intégrée dans ce cas-là au temps de travail effectif. (1)*

NOTA : Arrêté du 26 juillet 2004 : (1) Article étendu à l'exclusion du second alinéa, qui contrevient aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail. L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquels la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit. L'avenant n'est d'application directe que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit.

## 4. Drogations à la durée du travail de nuit

En vigueur étendu

### a) Durée maximale quotidienne

L'accord prévoit que la durée maximale quotidienne du travail de nuit peut être portée de 8 heures à 10 heures dans les cas suivants :

- quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ;
- en raison de l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence.

L'adoption de cette dérogation entraînera l'allocation de périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectué en application de cette dérogation.

### b) Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire, fixée à 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, peut être exceptionnellement portée à 44 heures sur une même période compte tenu de l'activité des entreprises de la branche liée notamment au traitement de produits périssables et caractérisée par une forte saisonnalité.

En tout état de cause, la durée hebdomadaire ne peut excéder 48 heures par semaine.

NOTA : Arrêté du 26 juillet 2004 : L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquels la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à faciliter l'articulation

## 5. Renforcement de la protection des travailleurs de nuit

En vigueur étendu

### a) Prise en compte des situations individuelles

L'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise devra notamment s'assurer que lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin du poste.

Il est rappelé que le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, avant son affectation sur un poste de nuit et par la suite, selon les dispositions légales.

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour ou le salarié occupant un poste de jour et qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

De plus, lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour, s'il est travailleur de nuit, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit s'il travaille sur un poste de jour sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour si le poste de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Une suspension du contrat est alors prévue, assortie d'une garantie de rémunération.

### b) Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En aucune façon l'appartenance à un sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit, ou pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour, ou d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou pour prendre des mesures spécifiques au travailleur de nuit ou au travailleur de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

### c) Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée uniquement que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

L'affectation à un travail de nuit ne saurait préjudicier à l'accès à la formation.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de nuit.

NOTA : Arrêté du 26 juillet 2004 : Le sixième alinéa du a) de cet article (renforcement de la protection des travailleurs de nuit) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail, l'incompatibilité entre le poste de jour et l'état de santé de la salariée ne soit prise en compte que dans le cas où la demande d'affectation à un poste de jour émanerait du médecin du travail. L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquels la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit. L'avenant n'est d'application directe que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit.

## 6. Entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 31 décembre 2003.

NOTA : Arrêté du 26 juillet 2004 : Texte étendu à l'exclusion du second alinéa de l'article 3 (pause obligatoire), qui contrevient aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail. L'avenant précité est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquels la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit. L'avenant n'est d'application directe que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit.

## Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français (UMF) ; Syndicat national des sauteurs-saurisseurs de poissons.
Organisations de salariés	CGT ports et docks ; FO-FGTA ; CFE-CGC agroalimentaire.

### Préambule

#### Régime de prévoyance

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, sensibilisés par la nécessité d'aménager le régime de prévoyance, décident :

- de majorer le taux de cotisation ;

- d'accepter la baisse de la prestation afférente à la garantie invalidité pour les personnes reconnues invalides, postérieurement à la date d'effet du présent avenant.

En conséquence de ce qui précède, les articles 7.8 et 7.6 sont modifiés.

#### Régime de prévoyance

##### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7.8 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par le texte qui suit :

(voir ce texte)

#### Régime de prévoyance

##### Article 2

En vigueur étendu

L'article 7.6 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par le texte qui suit :

(voir ce texte)



**Date d'effet**  
**Régime de prévoyance**

Article 3  
En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2004.

Concernant les salariés en incapacité de travail et invalidité au jour de la date d'effet du présent avenant, ces derniers continueront à bénéficier des dispositions de l'ancien article 7.6 de la convention collective.

Ces mêmes modalités s'appliqueront aux rechutes de ces arrêts constatés médicalement dans un délai de 2 mois. Passé ce délai, les dispositions de l'alinéa qui suit s'appliqueront.

Pour les incapacités de travail et les invalidités nées après la date d'effet du présent avenant, il conviendra de leur appliquer l'article 7.6 tel qu'issu du présent avenant.

**Régime de prévoyance**

Article 4  
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs et ce, en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2004.

---

**Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle (CQP employé polyvalent des produits de la mer)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	L'union du mareyage français (UMF),
Organisations de salariés	La CGT ports et docks ; La fédération FO-FGTA ; La CFE-CGC agroalimentaire,

**Préambule**

En vigueur étendu

Réunis en commission mixte paritaire le 16 janvier 2004, les partenaires sociaux ont validé les conclusions de la commission paritaire nationale de l'emploi tenue le 5 décembre 2003 concernant le certificat de qualification professionnelle (CQP).

Article 1er  
En vigueur étendu

Est instauré un certificat de qualification professionnelle (CQP) figurant en annexe.

Article 2  
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi et de la solidarité l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, et ce en application des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2004.

**Certificat de qualification professionnelle (CQP)**  
**Employé polyvalent des produits de la mer (EPPM)**

**1. Données sectorielles**

En vigueur étendu

Trois raisons objectives ont légitimé la mise en oeuvre de ce référentiel CQP :

1. Le succès très relatif des formations existantes et leur relative inadaptation aux besoins, selon le bassin d'emploi concerné :

Ainsi, malgré l'intérêt indéniable que représente le CAP mareyage, notamment pour Boulogne/Mer, le bilan de la seule formation initiale en alternance reste malgré tout en retrait des espérances initiales, et cela pour de nombreuses raisons : la durée du cursus de 2 ans jugée trop longue par les professionnels, son contenu, avec plus de la moitié d'enseignement général, le public visé, restreint aux moins de 26 ans, une importante évaporation pendant et après la formation, la non-reconnaissance par les partenaires sociaux des acquis de cette formation au sein de la grille de classification des emplois et des salaires, l'évolution du métier depuis la création du CAP en 1996, tous ces éléments contribuant à en restreindre l'efficacité.

L'objectif de ce CQP, en complément du CAP mareyage, était de définir une formation qui réponde aux besoins du plus grand nombre des employeurs et des salariés ; en 1997 et 1998, des actions conjoncturelles et pragmatiques de type stage d'accès à l'entreprise (SAE) avaient été organisées à l'initiative d'entreprises de Cornouaille, en alternance sur une durée de 450 heures, mais sans validation officielle, ce qui a pu occasionner certaines frustrations chez certains stagiaires et réduire leur motivation.

Dans la même logique, il existe un CFP de commis de marée à Boulogne-sur-Mer, forme voisine mais malgré tout dépassée du futur CQP, mais dont il faut s'inspirer pour la création d'une seconde qualification en alternance et d'application nationale.

2. L'augmentation significative de la moyenne d'âge des employés de production :

Celle-ci se situe, toutes zones géographiques confondues, à plus de 40 ans, que les 2/3 de ces emplois sont occupés par des hommes et des femmes qui ont entre 26 et 45 ans ; les moins de 26 ans représentent moins de 15 % des effectifs et les plus de 45 ans moins de 20 %.

Il ne faut malgré tout pas exclure les plus de 45 ans du profil de recrutement pour cette formation d'employé polyvalent des produits de la mer, et les sondages auprès des professionnels montrent que ces derniers n'ont pas d'a priori sur l'emploi des 'quadras' et quinquagénaires.

Par ailleurs, la profession doit, dès à présent, engager des réflexions et des actions - en partenariat avec la CNAM et la CRAM notamment - afin de diminuer les risques professionnels et plus particulièrement ceux liés aux activités en atelier pouvant entraîner des troubles musculo-squelettiques (TMS).

3. Enfin, il ne faut pas sous-estimer le basculement démographique à partir de 2006, avec des générations qui vont arriver sur le marché du travail en nombre beaucoup plus faible que celles qui vont le quitter.

En d'autres termes, si la profession n'est pas un minimum attractive au niveau de l'emploi et de la formation, elle aura des difficultés de recrutement autrement plus importantes que celles qu'elle connaît actuellement.

En conclusion, compte tenu de tous ces éléments, il apparaissait comme indispensable de structurer un dispositif qualifiant plus souple, mieux ancré sur les réalités du métier et de ses différentes composantes, accessible à un public plus large en âge, avec qui plus est la maîtrise du contenu afin de répondre aux besoins de la profession et permettre plus aisément l'intégration de nouveaux salariés.

A noter également que le CQP ne ferme pas la porte, loin s'en faut, à la possibilité de validation des acquis de l'expérience (VAE), avec la possibilité pour le salarié de ne suivre qu'une partie des modules indispensables à la validation totale des compétences et en lien avec l'évolution des exigences de la

profession.

Enfin, le CQP d' employé polyvalent des produits de la mer ' doit être le préambule à la nécessaire adaptation des grilles de classification des emplois et des salaires.

## 2. Démarche d'étude

En vigueur étendu

La méthode employée pour l'élaboration du référentiel de l'emploi, des activités et des compétences est basée sur une analyse prospective du domaine.

Cette analyse a pu être réalisée en utilisant les sources suivantes :

- données émanant de l'union du mareyage français ;
- données des groupements professionnels des mareyeurs expéditeurs de Concarneau, Boulogne-sur-Mer et Lorient ;
- diagnostic des besoins effectués auprès d'entreprises de mareyage du sud Finistère et de Boulogne-sur-Mer ;
- données fournies par les organismes de formation : centre de formation des produits de la mer de Boulogne (CFPMB), Innomer de Lorient, L'EAM du Guilvinec ;
- textes réglementaires de la CEE ;
- référentiel de certification de services dans le cadre du mareyage.

## 3. Cadrage de l'emploi

En vigueur étendu

### 3.1. Classification et seuil d'accès

Le diplôme d'employé polyvalent des produits de la mer permettra d'occuper un emploi rattaché à la convention collective nationale des mareyeurs expéditeurs, intégrant la filière préparation atelier et logistique, à un niveau de classification qui restera à déterminer par les partenaires sociaux lorsque la refonte de la classification des emplois sera finalisée (courant 2004) :

Niveau I : débutant - OQ 1 - Ouvrier(ière), sans qualification particulière, qui réalise des opérations simples de manutention ou d'entretien.

Emplois qui ne requièrent pas de connaissances particulières et pour lesquels l'adaptation est immédiate.

Niveau II : OQ 2 - Ouvrier(ière) qui, outre les opérations définies ci-dessus, effectue le calibrage et le tri des produits en fonction de leur qualité.

Emplois qui requièrent un minimum de connaissances professionnelles.

Niveau III : OHQ - Ouvrier(ière) qui assure à titre principal la confection des filets et toutes opérations de découpe. Ouvrier(ière) qui assure le suivi des commandes à titre principal et accessoirement la fabrication des filets et toutes opérations de découpe.

Emplois qui nécessitent une véritable connaissance professionnelle et qui impliquent parfois une polyvalence.

Niveau IV : agent de maîtrise, contremaître, chef d'équipe, reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe de salariés. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant.

Emplois qui, outre les connaissances nécessaires au niveau III, exigent une autonomie et des responsabilités dans l'organisation des tâches.

Niveau V : agent de maîtrise confirmé

Niveau VI : chef de production, responsable qualité.

### 3.2. Eléments caractérisant la qualification

L'activité d'employé polyvalent des produits de la mer est réalisée dans des entreprises de mareyage de taille et d'organisation différentes.

Trois types d'organisation sont repérées :

- Artisanale, se caractérisant par un encadrement minimal assuré entièrement par le chef d'entreprise qui est également très présent à l'atelier. Néanmoins le fonctionnement à l'atelier fait appel à l'autonomie et à la responsabilisation et repose sur le principe d'une forte polyvalence. Cette polyvalence s'exerce à l'intérieur de l'activité de marée - et au niveau des acheteurs qui exercent à l'atelier après l'achat sous criée.

- Semi-artisanale, qui se caractérise par une séparation des principales fonctions de l'entreprise et le plus souvent par l'existence d'un encadrement désigné. Le fonctionnement repose sur une polyvalence relativement forte, au niveau de l'atelier.

- Semi-industrielle, qui se caractérise par une répartition des responsabilités au sein de l'entreprise, avec un renforcement de la fonction commerciale et de l'encadrement au niveau de l'atelier. Le personnel de production fonctionne sur le principe de la spécialisation technique, par séparation des compétences en filetage.

Ces organisations déterminent les profils professionnels et les besoins de compétences, reposant pour le plus grand nombre sur la polyvalence des personnels de production. L'essentiel du secteur d'activité étant composé par des entreprises artisanales ou de moins de 20 salariés.

La spécialisation, notamment dans l'activité de filetage, est limitée aux entreprises de plus grandes tailles, peu nombreuses dans le secteur, ou limitée à un très faible nombre d'employés au sein de certaines entreprises.

La variabilité du process est relativement faible, et la majorité des opérations sont très proches, voire semblables. Ce sont les matériels, les types d'organisation qui diffèrent d'un outil à l'autre.

Dans le secteur, les emplois de production représente 70 à 80 % des effectifs, dont une grande majorité sont des ouvriers qualifiés.

Si les savoir-faire de ces salariés sont indéniables, ils sont cependant rarement étayés par des connaissances plus théoriques, dont nombre de chefs d'entreprise s'accordent à reconnaître l'importance grandissante.

En effet, les exigences auxquelles se trouvent confrontées les entreprises de mareyage, du point de vue de l'hygiène, de la qualité, de la traçabilité, de l'information du consommateur, imposent aux salariés non seulement de ' bien faire ', mais aussi de contribuer à l'amélioration de la qualité de la prestation rendue par l'entreprise.

Le certificat de qualification professionnelle d'employé polyvalent des produits de la mer défini ci-après devrait favoriser le développement et la reconnaissance de ces compétences attendues.

Concernant le filetage, un premier niveau de compétences est intégré au CQP, mais la profession s'accordant à le considérer comme une spécialisation, il pourra donner lieu à un module complémentaire de formation pour les salariés motivés et présentant les aptitudes requises.

Documents concernant le CQP ' Employé polyvalent des produits de la mer '

Les documents répertoriés ci-après servent de base à l'élaboration d'un dispositif de formation permettant à des employés polyvalents des produits de la mer d'obtenir le CQP.

- Le dossier de CQP présente :

- Le référentiel emploi/activités types, produit à partir des données collectées lors des diagnostics effectués auprès de 14 entreprises.

- Le référentiel de compétences, résultant du regroupement par thème des compétences afférentes aux tâches figurant dans le référentiel emploi-activités types, enrichi par les apports émanant des organismes de formation.

- Il inclut également un dispositif de validation comprenant :

- Le référentiel de formation : les objectifs principaux de la formation à atteindre en vue de l'obtention du CQP ; la liste des compétences par activité

composant le professionnalisme ; les modules de formation pour les 5 activités types répertoriées.

- Le référentiel d'évaluation : l'architecture des modalités d'évaluation en vue de la délivrance du CQP ; le descriptif des épreuves et les conditions de leur mise en oeuvre.

#### 4. Référentiel emploi-activités types

En vigueur étendu

Intitulé :

Employé polyvalent des produits de la mer.

Mission :

Etre capable de réaliser en autonomie l'ensemble des activités de l'atelier dans un esprit de qualité et de respect des normes d'hygiène et de sécurité, à savoir : trier et calibrer toutes les espèces de poissons, effectuer le conditionnement de poissons entiers, effectuer une première transformation ; mettre en filets certaines espèces ; conditionner et préparer l'expédition ; gérer la resserre ; assurer le nettoyage des matériels, outillages et locaux.

Activités types :

agréage ;

préparation ;

réception et vérification de la conformité des approvisionnements ;

production :

conditionnement de poissons entiers ;

transformation ;

filetage ;

pelage ;

préparation de la commande et de l'expédition ;

resserre ;

entretien.

1. Agréage

TÂCHES : 1.1. - Préparation.

CONNAISSANCES (SAVOIRS - SAVOIR-FAIRE) :

Connaître les règles d'hygiène et de prévention et la réglementation relative à : l'hygiène corporelle et vestimentaire ; l'hygiène de l'outillage, des matériels et des locaux ;

comprendre la réglementation sanitaire européenne (locaux, produits, personnes et transport) ;

connaître les généralités sur les micro-organismes, les principales maladies d'origine alimentaire, les paramètres favorables à la multiplication microbienne ;

connaître les sources de contamination ;

connaître les bases relatives à la démarche HACCP.

COMPETENCES :

Etre capable de :

respecter les règles d'hygiène et de sécurité définies par la réglementation en vigueur ;

prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles ;

mesurer les incidences des mauvaises pratiques d'hygiène ;

assurer l'application du système HACCP ;

contrôler la qualité du produit tout au long du processus.

TÂCHES :

1.2. - Réception et vérification de la conformité des approvisionnements.

CONNAISSANCES (SAVOIRS - SAVOIR-FAIRE) :

Connaître la filière : l'achat en criée, le mareyage, la vente, les plates-formes et centrales ;

connaître l'organisation d'une entreprise de marée et le circuit de commercialisation : organisation et fonctionnement du port de pêche, mise en marché des produits de la mer, halle à la marée, mareyage, différents circuits de distribution ;

connaître l'activité pêche et la géographie maritime :

principaux ports et techniques utilisées, classification des navires, zones de pêche ;

connaître le produit :

les caractéristiques anatomiques des différentes espèces ;

l'anatomie et la physiologie des poissons, mollusques, crustacés ;

les différentes appellations ;

les critères de taille ;

les périodes de pêche et d'abondance ;

la répartition géographique.

connaître la réglementation européenne relative à l'information des consommateurs ;

connaître les particularités des espèces pour le transport ;

contrôler l'identification des caisses ;

contrôler le niveau de glaçage et le rectifier si besoin.

COMPETENCES :

Etre capable de :

situer l'amont de la filière ;

situer l'activité de mareyage dans son contexte professionnel et dans le circuit de commercialisation des produits de la mer ;

reconnaître et identifier les différentes espèces (CEE et autres) visuellement et/ou au toucher ;

caractériser et distinguer les données afférentes aux modes biologiques de saisonnalité ;

s'adapter aux évolutions ;  
cerner l'origine des produits ;  
détecter les anomalies liées à l'identification et au glaçage.

#### TÂCHES :

- 1.2.1. - Contrôle du poids des lots
- 1.2.2. - Contrôle de la qualité
- 1.2.3. - Tri de la marchandise
- 1.2.4. - Affectation des produits :
  - distribution dans la ligne des produits (selon consignes données) ou stockage

#### CONNAISSANCES (SAVOIRS - SAVOIR-FAIRE) :

- savoir utiliser les matériels de pesage ;
- connaître les critères de fraîcheur et d'altération des produits ;
- savoir effectuer un glaçage ;
- connaître et comprendre les principes de " la marche en avant >>> des produits ;
- utiliser une transpalette manuelle ;
- connaître et maîtriser les unités de poids, de volumes, de capacités ; - connaître et maîtriser les bases de l'arithmétique : règles de trois, fractions... ; - lire et comprendre les consignes ;
- comprendre les procédures nécessaires pour répondre aux différentes exigences ;
- savoir utiliser un clavier informatique et rentrer des informations.

#### COMPETENCES :

- contrôler le poids des lots ;
- évaluer le produit dans sa qualité (détecter un produit de mauvaise qualité) ;
- effectuer un tri en fonction des tailles (trier à l'oeil) ;
- séparer les poissons à filets des autres ;
- effectuer un stockage provisoire en fonction des plannings de production et des départs ;
- réorganiser la chambre froide ;
- maintenir la chaîne du froid ;
- instruire des documents de traçabilité ;
- informer la hiérarchie en cas d'anomalies ;
- développer un comportement qualité ;
- évaluer la conformité entre les achats et la réception : espèces, poids, tailles, qualité, quantité ;
- organiser son travail dans un esprit d'assurance qualité (respect des exigences des clients) ;
- respecter les contraintes réglementaires et les exigences des clients.

## 2. Production

### TACHES

2.1. - Conditionnement de poissons entiers.

#### CONNAISSANCES (SAVOIRS - SAVOIR-FAIRE)

- savoir travailler tous les poissons entiers ;
- sélectionner et positionner les emballages ;
- savoir disposer, ranger en respectant la capacité maximale des caisses ; - savoir glacer ;
- utiliser les matériels de pesage ;
- connaître les techniques de conditionnement, de cerclage ;
- connaître la réglementation européenne relative aux informations devant figurer dans l'étiquetage ;
- établir le bon d'expédition (par écrit ou par informatique) ;
- manutentionner rationnellement.

#### COMPETENCES:

Etre capable de :

- respecter la marche en avant ;
- gérer son travail en fonction des heures de départ des camions ;
- effectuer un emballage adapté aux produits ;
- respecter les techniques d'emballage liées aux différents produits ;
- effectuer un conditionnement adapté à la demande des clients ; respecter les consignes écrites ou orales liées à la commande ;
- préparer une commande en autonomie dans le respect des attentes du client et des délais d'expédition.

### TACHES

2.2. - Transformation

2.1. - Découpe, conditionnement

2.2.2. - Ecorchage

2.2.3. - Coupe

- savoir effectuer les travaux sur machines (décapiteuse, désarêteuse ..) en respectant les contraintes de sécurité et l'ergonomie ;
- affûter les outils tranchants et les utiliser (couteaux, tranchesuses, meuleuses, tenailles) ;
- savoir décapiter, éviscérer, écailler, trancher ;
- savoir effectuer l'écorage de lottes, raies, roussettes ;
- savoir effectuer le travail de coupe : lottes (mettre en queue) raies, cabillauds ;

connaître et maîtriser les bases économiques liées à son métier (rendement, coûts ..).

#### COMPETENCES

dextérité, rapidité et régularité ;

maîtriser le geste professionnel par rapport au rendement du produit entier ;

adapter une posture professionnelle adaptée ;

effectuer un conditionnement adapté aux produits et à la demande du client ;

respecter la marche en avant ;

effectuer son travail dans un souci de productivité et de qualité ;

intégrer dans l'exercice de son métier des notions économiques ;

comprendre les contraintes qui s'exercent sur une entreprise de marée.

#### TACHES

2.3. - Filetage manuel

2.3.1. - Poissons basiques

2.3.2. - Petites espèces

2.3.3. - Poissons de grands fonds -

#### CONNAISSANCES:

savoir couper et lever des filets de différentes espèces ;

savoir effectuer le parage et le traçage de poissons communs: lieu noirienne, élingue, grands merlans

savoir mettre en filets des merlans, églefins... ;

savoir mettre en filets des grenadiers, sabres... ;

savoir calculer un prix de vente afin d'intégrer et de comprendre les contraintes économiques de l'entreprise. -

#### COMPETENCES:

dextérité, rapidité, régularité ;

maîtriser les gestes professionnels pour un rendement matière optimal et contrôler son rendement ;

fileter en respectant les coefficients de rendement selon les différentes espèces et en fonction du cahier des charges de l'entreprise ;

avoir une vitesse d'exécution relativement correcte, mais en privilégiant une bonne qualité de découpe ;

comprendre les incidences du rendement par espèce dans la formation des prix de l'entreprise.

#### TACHES:

2.4. - Pelage -

#### CONNAISSANCES:

savoir effectuer le réglage des machines : peleuse, peleuse à raies électriques ;

connaître les règles de sécurité d'utilisation des matériels électriques ;

savoir réaliser le grattage d'écaillés. -

#### COMPETENCES:

effectuer le pelage sans déchirer le produit.

3. Préparation de la commande et de l'expédition

#### TACHES:

3.1. Mise en emballage des produits transformés

#### CONNAISSANCES:

CF/2-1 - Conditionnement des poissons entiers :

savoir travailler sur machine à cercler ;

connaître les différentes informations devant figurer sur les étiquettes

#### COMPETENCES:

Etre capable de :

effectuer l'emballage des produits en respectant la chaîne du froid, en conformité avec les exigences de l'entreprise et les spécifications du client, dans le respect des délais de livraison ;

s'assurer de la conformité des produits en présentation et en poids.

#### TACHES:

3.2. - Allotissement, gestion des expéditions -

#### CONNAISSANCES:

savoir effectuer les rangements pour un lot et par client ;

répartir les poids des caisses sur une palette de manière cohérente ;

répartir de façon cohérente les produits sur une palette ;

savoir travailler sur filmeuse ;

disposer les palettes par zones géographiques d'expédition ;

utiliser un transpalette manuel.

#### COMPETENCES:

respecter les consignes et les indications des étiquettes ;

optimiser la logistique et les produits ;

assurer des expéditions rapides, fiables et bien organisées ;

organiser les départs de manière optimale.

4. Resserre

#### TACHES:

#### 4.1. - Traitement des produits destinés à la resserre -

##### CONNAISSANCES:

connaître les méthodes et les techniques de conservations par le froid (réfrigération, congélation, surgélation, décongélation ;

connaître les risques de développement bactérien ;

effectuer les enregistrements et les étiquetages nécessaires (identification des lots).

##### COMPETENCES:

comprendre et respecter les principes de la chaîne du froid ;

réorganiser les invendus en chambre froide en s'assurant du maintien de la qualité et du roulement des marchandises ;

contrôler la conformité quantitative et qualitative des produits

##### TACHES:

4.2 relevé des stocks

##### CONNAISSANCES:

Etablir des fiches de stocks restants.

#### 5. Entretien

##### TACHES:

5.1. - Nettoyage des outils et du matériel -

##### CONNAISSANCES:

savoir entretenir l'outillages de travail ;

connaître les techniques de nettoyage et d'entretien.

##### COMPETENCES:

Etre capable de :

vérifier l'état des matériels et transmettre les anomalies ;

assurer une maintenance et un nettoyage efficace ;

choisir et utiliser les techniques et les produits appropriés.

##### TACHES:

5.2. - Nettoyage du poste de travail et des locaux -

##### CONNAISSANCES:

connaître les produits et les matériels d'entretien ;

connaître les normes d'hygiène liées à l'entretien et au nettoyage.

##### COMPETENCES:

respecter les instructions des fiches techniques produits ;

respecter les consignes données et optimiser le nettoyage et la désinfection.

### 5. Référentiel compétences types

En vigueur étendu

Le référentiel compétences de l'employé polyvalent des produits de la mer présenté dans les tableaux suivants regroupe toutes les compétences nécessaires pour l'obtention du CQP.

Ces compétences sont liées aux activités et sont regroupées en 7 thèmes :

- hygiène - sécurité ;

- organisation ;

- produit ;

- process ;

- maintenance ;

- qualité ;

- communication ;

et savoirs associés.

Nota : les compétences figurant dans les tableaux suivants sont numérotées de 1 à 77 pour permettre leur recensement dans chaque module de formation.

Elles ont donné lieu à une pondération avec un groupe de professionnels, sur une échelle de 1 à 3 :

1. Exigence faible : initiation, information.

2. Exigence moyenne : occasionnelle ou avec supervision.

3. Exigence forte : maîtrise incontournable et autonomie.

Cette pondération devant permettre de quantifier les durées de chaque module de formation et de fixer la notation des épreuves de validation.

Employé polyvalent des produits de la mer

(En termes " d'être capable de ")

COMPÉTENCE	PONDÉRATION	ACTIVITÉ
Hygiène et sécurité		
C1	3	Respecter les règles d'hygiène : hygiène corporelle et vestimentaire, hygiène de l'outillage, des matériels et des locaux (réglementation sanitaire européenne)
C2	3	Respecter les règles de sécurité dans l'atelier et au poste de travail
C3	3	Appliquer les règles de gestes et de postures
C4	3	Respecter les règles de sécurité d'utilisation des matériels électriques
C5	3	Respecter les consignes de sécurité afférentes aux différentes machines
C6	2	Prévenir les risques liés à la manipulation des engins (transpalette)
C7	1	Comprendre et assurer l'application du système HACCP

C8	2	Prévenir les différents types de risque de développement bactérien
C9	2	Adopter un comportement de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
Organisation		
C10	1	Situer l'amont de la filière
C11	1	Comprendre l'organisation d'une entreprise de marée et le circuit de commercialisation
C12	1	Comprendre l'organisation et les différentes fonctions de l'entreprise
C13	3	Respecter la marche en avant des produits
C14	2	Organiser son travail dans un esprit d'assurance qualité (respect des exigences du client)
C15	1	Comprendre les contraintes qui s'exercent sur une entrepr de marée et gérer l'organisation de son travail dans le respect des objectifs de production
Produit		
C16	1	Comprendre et situer l'activité pêche et la géographie maritime (modes et lieux de pêche ..)
C17	3	Reconnaître et identifier les différentes espèces (CEE autres) visuellement et au toucher
C18	1	Cerner l'origine des produits
C19	3	Maîtriser le vocabulaire attaché au produit
C20	3	Identifier les critères de taille
C21	3	Identifier les critères de fraîcheur
C22	1	Appliquer la réglementation européenne relative à l'information des consommateurs
Process		
C23	2	Maîtriser le vocabulaire de la profession
C24	1	Comprendre le principe de fonctionnement des différentes machines et les utiliser en ayant vérifié leur fonctionnement
C25	1	Comprendre et respecter le process de réalisation (ordre fabrication)
C26	2	Réceptionner les approvisionnements
C27	2	Contrôler l'identification des caisses et détecter les anomalies
C28	3	Contrôler le niveau de glaçage et rectifier si besoin
C29	3	Comprendre l'importance du maintien de la chaîne du froid et l'appliquer
C30	3	Réaliser le tri en fonction des tailles
C31	3	Contrôler la conformité du poids des lots et des calibres
C32	3	Evaluer un produit dans sa qualité et détecter un produit de mauvaise qualité
C33	2	Effectuer un stockage provisoire en fonction des planning de production en respectant le maintien de la chaîne du froid
C34	2	Réorganiser la chambre froide
C35	3	Effectuer un glaçage initial
C36	3	Respecter les consignes écrites ou orales liées à la commande
C37	3	Travailler tous les types de poissons entiers
C38	3	Maîtriser le geste professionnel par rapport au rendement du poisson entier (découpe)
C39	2	Réaliser le conditionnement de poissons entiers, adapté à la demande des clients (emballage, cerclage, étiquetage)
C40	1	Appliquer la réglementation européenne relative à l'étiquetage
C41	3	Couper et lever des filets de différentes espèces (ronds, plats) en respectant les coefficients de rendement des différentes espèces
C42	3	Fileter avec une vitesse correcte en privilégiant une bonne qualité de découpe
C43	1	Comprendre les incidences du rendement par espèce
C44	3	Effectuer le pelage sans déchirure du produit
C45	3	Conditionner les produits finis en respectant les règles de glaçage, emballage, pesage
C46	2	Effectuer l'allotissement en optimisant la logistique et les produits
C47	1	Organiser les départs de manière optimale
C48	3	Effectuer un réglage avant resserre
C49	1	Gérer la resserre : réorganiser les invendus en chambre froide en s'assurant du maintien de la qualité et du roulement des marchandises
C50	2	Respecter les méthodes et techniques de conservation par le froid
C51	2	Utiliser les techniques de nettoyage et d'entretien des outillages
C52	1	Respecter les instructions des fiches techniques des produits
C53	2	Respecter les consignes données et optimiser le nettoyage et la désinfection
Maintenance		
C54	1	Affiler et affûter les outils tranchants
C55	1	Effectuer le réglage des différentes machines pour rectif d'éventuels écarts C56 1 Vérifier l'état de l'outil de travail et assurer son entretien
Qualité		
C57	3	Effectuer les autocontrôles du produit tout au long du processus
C58	2	Identifier les critères de fraîcheur et d'altération des produits pour évaluer le produit dans sa qualité
C59	2	Détecter tout défaut qualité produit
C60	2	Evaluer la conformité entre les achats et la réception : espèces, poids, taille, qualité, quantité
C61	2	S'assurer de la conformité des produits en présentation et en poids
C62	1	Comprendre les exigences de la certification de services dans le cadre du mareyage
C63	2	Instruire les documents de traçabilité
C64	2	Effectuer son travail dans un esprit d'assurance qualité
Communication		
C65	3	Lire et comprendre un message écrit technique
C66	3	Comprendre et respecter les consignes écrites et/ou orale liées aux commandes
C67	3	Transmettre des informations écrites
C68	2	Remonter les informations de manière explicite
C69	2	Effectuer les enregistrements et étiquetages relatifs à l'expédition et à la resserre
C70	2	Etablir des fiches de stock par écrit
C71	1	Etablir des fiches de stock par informatique Savoirs associés

C72	3	Maîtriser les calculs de base (4 opérations, fractions, etc.)
C73	3	Maîtriser les unités de poids, capacités, volumes
C74	3	Utiliser les moyens de pesée
C75	1	Utiliser l'outil informatique (bornes tactiles)
C76	2	Utiliser un transpalette manuel
C77	2	Utiliser un transpalette électrique

## 6. Référentiel de formation

En vigueur étendu

Code ROME : 47141 Employé de marée.

Domaine professionnel : mareyage.

Niveau : V.

Accès à la formation :

- 16 ans minimum ;
- avoir le sens de l'organisation et un esprit d'initiative ;
- faire preuve de rigueur et de capacité à s'autocontrôler ;
- avoir de la résistance physique ;
- être prêt à accepter un travail à horaire variable (en fonction des activités de l'entreprise) ;
- bénéficier d'une bonne dextérité manuelle ;
- comprendre, appliquer et transmettre des consignes orales et écrites ;
- appliquer des calculs simples (les 4 opérations, capacités, volumes, fractions).

Définition de l'emploi type :

L'employé de marée polyvalent réalise des activités de l'atelier - en autonomie (1) et sur consignes du responsable de l'entreprise de mareyage ou par délégation de l'agent de maîtrise, du contremaître ou du chef d'équipe - à savoir :

- calibrer et trier toutes les espèces de poisson ;
  - assurer le suivi des commandes :
  - effectuer une première transformation ;
  - conditionner les poissons entiers et transformés ;
  - préparer l'expédition et gérer la resserre ;
  - mettre en filets les espèces communes ;
  - assurer l'entretien des matériels, outillages et des locaux,
- dans un respect de la qualité, et des normes d'hygiène et de sécurité.

Objectif global de formation :

A l'issue de la formation, le bénéficiaire est capable d'assurer le suivi d'une commande :

- en s'adaptant aux exigences du client ;
- en gérant son organisation en fonction des heures de départ ;
- en respectant les contraintes réglementaires, les normes d'hygiène et de sécurité ;
- en mettant en oeuvre dans un esprit qualité les techniques et procédures pour :

1. Réceptionner les approvisionnements : espèces, poids, tailles, qualité et quantité et détecter toutes anomalies.
2. Maîtriser complètement les techniques de transformation basique des différentes espèces avec un rendement le plus proche possible de celui de la profession.
3. Mettre en filets les espèces communes en respectant le rendement selon les différentes espèces.
4. Conditionner les poissons entiers et transformés et préparer les expéditions en respectant les consignes données.
5. Gérer la resserre.

Durée : 9 mois, soit 1 257 heures dont 898 heures en entreprise et 419 heures en centre de formation.

Modalités de reconnaissance et/ou de validation des acquis :

CQP. - A l'issue du cursus de formation défini dans ce livret et dispensé par un organisme de formation dûment agréé par la profession.

Ce CQP pourra être accessible pour les salariés volontaires dans le cadre de la VAE (validation des acquis de l'expérience).

La validation des acquis s'effectuera sur 5 activités types :

1. La réception des approvisionnements.
2. La transformation basique du produit.
3. La mise en filets des espèces communes.
4. Le conditionnement de poissons entiers et transformés et la préparation de l'expédition.
5. La gestion de la resserre.

employé polyvalent des produits de la mer

Liste des compétences par activité type

(Le référentiel de formation est élaboré à partir des compétences. L'ensemble des compétences figurant dans le "référentiel compétences types" est recensé ci-dessous, au regard des activités structurant la formation, et pour lesquelles elles apparaissent "en grisé" lorsque l'activité est concernée).

COMPETENCE:

RECEPTION des approvisionnements

TRANSFORMATION basique du produit

MISE EN FILETS des espèces communes

CONDITIONNEMENT des poissons entiers et transformés et préparation de l'expédition



GESTION de la resserre

COMPETENCE:

Respecter la réglementation sanitaire européenne

N°1

Respecter les règles de sécurité dans l'atelier et au poste de travail

N°2

Appliquer les règles de gestes et postures

N°3

Respecter les règles de sécurité d'utilisation des matériels électriques

N°4

Respecter les consignes de sécurité afférentes aux différentes machines

N°5

Prévenir les risques liés à la manipulation des engins

N°6

Comprendre et assurer l'application du système HACCP

N°7

Prévenir les différents risques de développement bactérien

N°8

Adopter un comportement de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles

N°9

Situer l'amont de la filière

N°10

Comprendre l'organisation d'une entreprise de marée et le circuit de commercialisation

N°11

Comprendre l'organisation et les différentes fonctions de l'entreprise

N°12

Respecter la marche en avant des produits

N°13

Organiser son travail dans un esprit d'assurance qualité

N°14

Comprendre les contraintes qui s'exercent sur une entreprise de marée et gérer l'organisation de son travail dans le respect des objectifs de production

N°15

Comprendre et situer l'activité pêche et la géographie maritime

N°16

Reconnaitre et identifier les différentes espèces

N°17

Cerner l'origine des produits

N°18

Maîtriser le vocabulaire attaché au produit

N°19

Identifier les critères de taille

N°20

Identifier les critères de fraîcheur

N°21

Appliquer la réglementation européenne relative à l'information des consommateurs

N°22

Maîtriser le vocabulaire de la profession

N°23

comprendre le principe de fonctionnement des différentes machines et les utiliser en ayant vérifié leur fonctionnement

N°24

Comprendre et respecter le process de réalisation - ordre de fabrication

N°25

Réceptionner les approvisionnements

N°26

Controler l'identification des caisses et détecter les anomalies 27

N°27

Controler le niveau de glaçage et rectifier si besoin

N°28

Comprendre l'importance du maintien de la chaîne du froid et l'appliquer

N°29

Réaliser le tri en fonction des tailles 30

N°30

Controler la conformité du poids des lots et des calibres

N°31

Evaluer un produit dans sa qualité et détecter un produit de mauvaise qualité 32

N°32

Effectuer un stockage provisoire en fonction des plannings de production en respectant le maintien de la chaîne d froid 33

N°33

Réorganiser la chambre froide

N°34

Effectuer un glaçage initial

N°35

Respecter les consignes écrites ou orales liées à la commande

N°36

Travailler tous les types de poissons entiers

N°37

Maitriser les gestes professionnels par rapport au rendement du poisson entier

N°38

Réaliser le conditionnement de poissons entiers adapté à la demande du client

N°39

Appliquer la réglementation européenne relative à l'étiquetage

N°40

Couper et lever des filets de différentes espèces (ronds, plats) en respectant les coefficients de rendement des différentes espèces

Fileter avec une vitesse correcte en privilégiant une bonne qualité de découpe

N°42

Comprendre les incidences du rendement par espèce

N°43

Effectuer le pelage sans déchirure du produit

N°44

Conditionner les produits finis en respectant les règles de glaçage,emballage, pesage

N°45

Effectuer l'allotissement en optimisant la logistique et les produits N°46

Organiser les départs de manière optimale

N°47

Effectuer un réglage avant resserre

N°48

Gérer la resserre : réorganiser les invendus en chambre froide en s'assurant du maintien de la qualité et du roulement des marchandises

N°49

Respecter les méthodes et techniques de conservation par le froid

N°50

Utiliser les techniques de nettoyage et d'entretien des outillages

N°51

Respecter les instructions des fiches techniques des produits

N°52

Respecter les consignes données pour optimiser nettoyage et désinfection

N°53

Affiler et affuter les outils tranchants

N°54

Effectuer le réglage des différentes machines pour rectifier d'éventuels écarts

N°55

Vérifier l'état de l'outil de travail et assurer son entretien

N°56

Effectuer les autocontrôles du produit tout au long du process

N°57

Identifier les critères de fraîcheur et d'altération des produits pour évaluer le produit dans sa qualité

N°58

Détecter tout défaut qualité produit

N°59

Evaluer la conformité entre les achats et la réception en espèces,poids, tailles, qualité, quantité

N°60

S'assurer de la conformité des produits transformés ou finis en présentation et en poids

N°61

Comprendre les exigences de la certification de services dans le cadre du mareyage

N°62

Instruire les documents de traçabilité

N°63

Effectuer son travail dans un esprit d'assurance qualité

N°64

Lire et comprendre un message écrit technique

N°65

Comprendre et respecter les consignes écrites et/ou orales liées à la commande

N°66

Transmettre des informations écrites

N°67

Remonter les informations de manière explicite 68

N°68

Effectuer les enregistrements et étiquetages relatifs à l'expédition et à la resserre

N°69

Etablir des fiches de stock par écrit 70

N°70

Etablir des fiches de stock par informatique 71

N°71

Maîtriser les calculs de base : 4 opérations, fractions

N°72

Maitriser les unités de poids, capacités, volumes

N°73

Utiliser les moyens de pesée

N°74

utiliser l'outil informatique

N°75

Utiliser un transpalette manuel

N°76

Utiliser un transpalette électrique

N°77

Modules de formation aux activités

Nota : la formation est organisée en 5 modules, sur la base des activités types. Chaque module donnera lieu à une évaluation en continu, selon des modalités développées aux chapitres VII et VIII.

Module 1

INTITULE :

Objectif global RECEPTION DES APPROVISIONNEMENTS :

Etre capable, en autonomie - dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, dans un esprit qualité - d'assurer la réception des approvisionnements : espèces, poids, tailles, qualité et quantité ; de détecter toutes anomalies.

INTITULE :

Sous-objectifs

RECEPTION DES APPROVISIONNEMENTS:

Etre capable de contrôler:

l'identification des caisses ;

le niveau de glaçage ;

le poids des lots ;

la conformité et la qualité du produit.

Etre capable de trier et de calibrer tous les produits.

Etre capable d'effectuer un stockage provisoire en fonction des plannings de production et des départs.

INTITULE :

Compétence mises en oeuvre

RECEPTION DES APPROVISIONNEMENTS:

Cf. liste des compétences par activité type.

INTITULE :

Connaissances

RECEPTION DES APPROVISIONNEMENTS:

Thèmes : hygiène-sécurité, organisation, produit, qualité, communication, savoirs associés :

réglementation sanitaire européenne ;

règles d'hygiène et de sécurité dans le mareyage ;

HACCP ;

principes de la marche en avant ;

moyens de lutte antimicrobien ;

gestes et postures ;

réglementation européenne relative à l'information des consommateurs ;

la filière et l'organisation d'une entreprise de marée ;

l'activité pêche et la géographie maritime ;

connaissance du produit : caractéristiques anatomiques, appellations des différentes espèces (CEE et autres) critères de tailles, de fraîcheur et d'altération ;

méthodes et techniques de conservation (glaçage) ;

matériels de pesage ;

communication écrite (dont instruction des documents de traçabilité) et orale ;

les calculs de base ;

les unités de poids, volumes, capacités ;

utilisation de l'outil informatique ;

utilisation de transpalette.

INTITULE :

Modalités pédagogiques

RECEPTION DES APPROVISIONNEMENTS:

Alternance de séquences en centre de formation et en entreprise, avec supervision par un tuteur - accompagnement régulier du formateur pour suivi de la mise en oeuvre des objectifs de la séquence.

INTITULE :

Durée

RECEPTION DES APPROVISIONNEMENTS:

Total : 150 heures, dont 50 heures en centre et 100 heures en entreprise.

INTITULE :

Modalités d'évaluation

RECEPTION DES APPROVISIONNEMENTS:

Mise en situation, organisée en centre, sur une durée de 15 minutes, visant à mesurer le niveau de maîtrise de l'activité.

Evaluation de la période en entreprise par tuteur et formateur, sur la base des critères figurant au livret de suivi.

INTITULE :

Validation

RECEPTION DES APPROVISIONNEMENTS:

Par le jury du CQP sur la base des résultats de la mise en situation et de la période en entreprise.

Module 2

INTITULE :

Objectif global TRANSFORMATION BASIQUE DU PRODUIT:

Etre capable, en autonomie - dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, dans un esprit qualité - de maîtriser complètement les techniques de transformation basique des différentes espèces avec un rendement horaire le plus proche possible de celui de la profession.

INTITULE :

Sous-objectifs TRANSFORMATION BASIQUE DU PRODUIT:

Etre capable de :

décapiter ;

éviscérer ;

écailler ;

trancher ;

couper ;

écorcher ;

ébarber ;

peler.

INTITULE :

Compétences mises en oeuvre

TRANSFORMATION BASIQUE DU PRODUIT:

Cf liste des compétences par activité type.

INTITULE :

Connaissances TRANSFORMATION BASIQUE DU PRODUIT:

Thèmes : hygiène-sécurité, organisation, produit, process, maintenance, qualité, communication, savoirs associés :

réglementation sanitaire européenne ;

règles d'hygiène et de sécurité ;

HACCP ;

organisation du poste de travail ;

principes de la marche en avant ;

qualité des produits et assurance qualité (exigences du client) ;

connaissance du produit ;

gestes et postures ;

gestes professionnels de :

éviscération ;

coupe de lottes, raies, cabillauds ;

découpe ;

écorchage lottes, raies, roussettes ;

écaillage ;  
ébarbage ;  
pelage ;  
principe de fonctionnement des machines ;  
travail sur machine : décapiteuse, désarêteuse ;  
affûtage des outils tranchants ;  
réglage des machines ;  
entretien des outillages, du poste de travail, nettoyage des locaux ;  
bases économiques liées au métier (coûts, rendements) ;  
communication écrite et orale.

INTITULE :

Modalités pédagogiques

TRANSFORMATION BASIQUE DU PRODUIT:

Alternance de séquences en centre de formation et en entreprise, avec supervision par un tuteur - accompagnement régulier du formateur pour suivi de la mise en oeuvre des objectifs de la séquence.

Rotation éventuelle sur 2 entreprises.

INTITULE :

Durée

TRANSFORMATION BASIQUE DU PRODUIT:

Total : 441 heures, dont 147 heures en centre et 294 heures en entreprise.

INTITULE :

Modalités d'évaluation

TRANSFORMATION BASIQUE DU PRODUIT:

Mise en situation, organisée en centre, sur une durée de 40 minutes, visant à mesurer le niveau de maîtrise de l'activité.

Evaluation de la période en entreprise par tuteur et formateur, sur la base des critères figurant au livret de suivi.

INTITULE :

Validation

TRANSFORMATION BASIQUE DU PRODUIT:

Par le jury du CQP sur la base des résultats de la mise en situation et de la période en entreprise.

Module 3

INTITULE :

Objectif global

MISE EN FILET DES ESPECES COMMUNES:

Etre capable, en autonomie - dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, dans un esprit qualité - d'effectuer la mise en filets manuelle des espèces communes en respectant les coefficients de rendement selon les différentes espèces.

INTITULE :

Sous-objectifs

MISE EN FILET DES ESPECES COMMUNES:

Etre capable de :

effectuer le parage et le traçage de poissons communs : lieu noir julienne, élingue, grands merlans ;

mettre en filets des petites espèces ;

mettre en filets des poissons de grands fonds ;

effectuer le pelage sans déchirer.

INTITULE :

Compétences mises en oeuvre

MISE EN FILET DES ESPECES COMMUNES:

Cf liste des compétences par activité type.

INTITULE :

Connaissances

MISE EN FILET DES ESPECES COMMUNES:

Thèmes : hygiène-sécurité, organisation, produit, process, maintenance, qualité, communication, savoirs associés :

réglementation sanitaire européenne ;

règles d'hygiène et de sécurité dans le mareyage ;

HACCP ;

qualité des produits, autocontrôle ;

organisation du poste de travail ;

principes de la marche en avant ;

moyens de lutte antimicrobien ;

gestes et postures ;

utilisation des différentes pelesuses ;

réglage des pelesuses ;

coefficient de rendement par espèce ;

entretien des outillages, du poste de travail et des locaux ;

bases économiques liées à l'activité ;

communication écrite et orale.

INTITULE :

Modalités pédagogiques

MISE EN FILET DES ESPECES COMMUNES :

Alternance de séquences en centre de formation et en entreprise, avec supervision par un tuteur - accompagnement régulier du formateur pour suivi de la mise en oeuvre des objectifs de la séquence.

Rotation éventuelle sur 2 entreprises.

INTITULE :

Durée

MISE EN FILET DES ESPECES COMMUNES :

Total : 441 heures, dont 147 heures en centre et 294 heures en entreprise.

INTITULE :

Modalités d'évaluation

MISE EN FILET DES ESPECES COMMUNES :

Mise en situation, organisée en centre, sur une durée de 40 minutes, visant à mesurer le niveau de maîtrise de l'activité.

Evaluation de la période en entreprise par tuteur et formateur, sur la base des critères figurant au livret de suivi.

INTITULE :

Validation

MISE EN FILET DES ESPECES COMMUNES :

Par le jury du CQP sur la base des résultats de la mise en situation et de la période en entreprise.

Module 4

INTITULE :

Objectif global

CONDITIONNEMENT DES POISSONS ENTIERS ET TRANSFORMES et preparation de l'expedition:

Etre capable, en autonomie - dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, dans un esprit qualité - de conditionner les poissons entiers et transformés, en respectant la chaîne du froid, en conformité avec les exigences du client et les délais de livraison et de préparer les expéditions conformément aux consignes données.

INTITULE :

Sous-objectifs

CONDITIONNEMENT DES POISSONS ENTIERS ET TRANSFORMES et preparation de l'expedition:

Etre capable :

sélectionner et positionner les emballages ;

réaliser un conditionnement pour toutes les dimensions de caisses polystyrène ;

effectuer un emballage adapté au produit ;

réaliser un étiquetage conforme aux exigences ;

effectuer l'allotissement de façon cohérente ;

préparer les expéditions.

INTITULE :

Compétences mises en oeuvre

CONDITIONNEMENT DES POISSONS ENTIERS ET TRANSFORMES et preparation de l'expedition:

Cf liste des compétences par activité type.

INTITULE :

Connaissances

CONDITIONNEMENT DES POISSONS ENTIERS ET TRANSFORMES et preparation de l'expedition:

Thèmes : hygiène-sécurité, organisation, produit, process, maintenance, qualité, communication, savoirs associés :

réglementation sanitaire européenne ;

règles d'hygiène et de sécurité ;

HACCP ;

réglementation européenne relative à l'information des consommateurs ;

gestes et postures ;

organisation du poste de travail ;

qualité des produits et assurance qualité (exigences des clients) ;

connaissance du produit ;

techniques de conditionnement ;

techniques d'emballage ;

matériels de pesage ;

réglage et utilisation des machines (cercleuse) ;

allotissements ;

utilisation de filmeuse ;

entretien des outillage, poste de travail, locaux ;

communication écrite (bons d'expédition) et orale ;

calculs de base et unités de poids, volumes ;

utilisation de l'informatique.

INTITULE :

Modalités pédagogiques

CONDITIONNEMENT DES POISSONS ENTIERS ET TRANSFORMES et preparation de l'expedition:

Alternance de séquences en centre de formation et en entreprise, avec supervision par un tuteur - accompagnement régulier du formateur pour suivi de la mise en oeuvre des objectifs de la séquence.

Rotation éventuelle sur 2 entreprises.

INTITULE :

Durée

CONDITIONNEMENT DES POISSONS ENTIERS ET TRANSFORMES et preparation de l'expedition:

Total : 150 heures, dont 50 heures en centre et 100 heures en entreprise.

INTITULE :

Modalités d'évaluation

CONDITIONNEMENT DES POISSONS ENTIERS ET TRANSFORMES et preparation de l'expedition:

Mise en situation, organisée en centre, sur une durée de 40 minutes, visant à mesurer le niveau de maîtrise de l'activité.

Evaluation de la période en entreprise par tuteur et formateur, sur la base des critères figurant au livret de suivi.

INTITULE :

Validation

CONDITIONNEMENT DES POISSONS ENTIERS ET TRANSFORMES et preparation de l'expedition:

Par le jury du CQP sur la base des résultats de la mise en situation et de la période en entreprise.

Module 5

INTITULE :

Objectif global

GESTION DE LA RESSERRE:

Etre capable, en autonomie, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, dans un esprit qualité, de gérer la resserre.

INTITULE :

Sous-objectifs

GESTION DE LA RESSERRE:

Etre capable de :

réorganiser les invendus en chambre froide en s'assurant du maintien de la qualité et du roulement des marchandises ;

établir les fiches de stocks restants.

INTITULE :

Compétences

mises en oeuvre

GESTION DE LA RESSERRE:

liste des compétences par activité type.

INTITULE :

Connaissances

GESTION DE LA RESSERRE:

Thèmes:Hygiène-sécurité, organisation, produit, process,qualité communication, savoirs associés :

reglementation sanitaire européenne ;

règle d'hygiène et de sécurité ;

HACCP

réglementation européenne relative à l'information des consommateurs

gestes et postures

organisation du travail ;

connaissance du produit ;

qualité des produits et assurance qualité ;

méthode et techniques de conservation par le froid ;

risques et développement microbien ;

enregistrements et étiquetages ;

communication écrite et orale ;

calculs de base ;

utilisation de l'informatique ;

utilisation de transpalette.

INTITULE :

Modalités pédagogiques

GESTION DE LA RESSERRE:

Alternance de séquences en centre de formation et en entreprise, avec supervision par un tuteur - accompagnement régulier du formateur pour suivi de la mise en oeuvre des objectifs de la séquence.

Rotation éventuelle sur 2 entreprises.

INTITULE :

Durée

## GESTION DE LA RESSERRE:

Totale : 75 heures, dont 25 heures en centre et 50 heures en entreprise.

### INTITULE :

Modalités d'évaluation

## GESTION DE LA RESSERRE:

Mise en situation sur une durée de 30 à 45 minutes, visant à mesurer le niveau de maîtrise de l'activité.

Evaluation de la période en entreprise par tuteur et formateur, sur la base des critères figurant au livret de suivi.

### INTITULE :

Validation

## GESTION DE LA RESSERRE:

Par jury du CQP sur la base des résultats de la mise en situation et de la période en entreprise.

Organisation de la formation

### MODULE :

1. Réception des approvisionnements ...

DUREE en centre(en heures) : 50

DUREE en entreprise(en heures) : 100

DUREE TOTALE(en heures) : 150

### MODULE :

2. Transformation basique

DUREE en centre(en heures) : 147

DUREE en entreprise(en heures) : 294

DUREE TOTALE(en heures) : 441

### MODULE :

3. Mise en filets

DUREE en centre(en heures) : 147

DUREE en entreprise(en heures) : 294

DUREE TOTALE(en heures) : 441

### MODULE :

4. Conditionnement et expédition

DUREE en centre(en heures) : 50

DUREE en entreprise(en heures) : 100

DUREE TOTALE(en heures) : 150

### MODULE :

5. Gestion de la resserre

DUREE en centre(en heures) : 25

DUREE en entreprise(en heures) : 50

DUREE TOTALE(en heures) : 75

DUREE en centre(en heures) : 419

DUREE en entreprise(en heures) : 838

DUREE TOTALE(en heures) : 1 257 soit 36 semaines

Théorie en salle : 50 heures

Pratique et théorie associée : 369 heures

Observations : cette organisation est indépendante de la progression pédagogique qui sera mise en oeuvre. Elle constitue un cadre en termes de temps de formation pour l'atteinte des objectifs de chaque activité type.

Les temps d'apport théorique en salle ont été minorés au profit des apports théoriques associés à la pratique aux fins d'une meilleure appropriation par les apprenants.

### Formation et suivi

La réussite d'une opération de CQP repose pour une bonne part sur la capacité de l'entreprise à mobiliser des tuteurs à la fois désireux et capables de transmettre leur savoir et savoir-faire.

La formation se déroulant en alternance et faisant une large part aux temps d'apprentissage en entreprise, et donc s'effectuant au plus près des réalités d'exercice conformément au souhait de la profession, il conviendra que les employeurs des futurs apprenants intègrent de réelles fonctions tutorales dans leurs organisations.

Suivant la taille de l'entreprise, la fonction totale sera assurée par une même personne ou répartie suivant deux niveaux de responsabilité, à savoir :

- un tuteur hiérarchique, chef d'entreprise ou responsable assurant l'accueil, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation de l'apprenant dans l'entreprise ;
- un tuteur opérationnel (ou de proximité), professionnel dont la compétence est reconnue et qui sera chargé de transmettre à l'apprenant son savoir-faire sur des tâches déterminées et dans son propre champ d'intervention.

Choisir d'intégrer les formations en alternance dans l'entreprise, c'est reconnaître et donc organiser sa fonction formatrice et le rôle fondamental du tutorat.

Les missions dévolues au tuteur de proximité devront être clairement identifiées et des temps devront être dégagés dans son organisation de travail pour lui permettre d'intervenir aux niveaux suivants :

L'accueil, déterminant pour l'intégration de l'apprenant dans l'entreprise et qui se devra d'être préparé en lien avec l'organisme de formation, par une connaissance préalable du type d'apprenants engagés dans la formation, et une connaissance des objectifs et du dispositif de formation.

Le suivi et l'accompagnement, en prévoyant et en organisant le parcours de formation dans l'entreprise en relation avec l'organisme de formation, au regard des objectifs fixés pour chaque séquence.

La transmission des compétences, en permettant au tuteur de pouvoir adopter une attitude pédagogique et de piloter la formation de l'apprenant, par une adaptation de ses propres contraintes de production.



L'évaluation, en aménageant des temps d'échange et de bilan avec l'apprenant et avec les formateurs.

Si la fonction tutorale se doit d'être assurée par des professionnels dont les compétences sont reconnues, transmettre son savoir-faire n'est pas inné, cela s'apprend. Il conviendra en conséquence d'aider les professionnels dans leur mission en leur permettant de suivre une formation à cette nouvelle fonction.

Une formation à la fonction tutorale est d'autant plus souhaitable que les modalités choisies pour l'évaluation des acquis intègrent à part égale les résultats des périodes en entreprise et les résultats des mises en situation.

Des dispositifs de type " formation ouverte de tuteur " permettent un accompagnement du tuteur simple, concret et efficace tout en ayant pour souci d'alléger les contraintes de temps liées à la fonction du tuteur et de répondre de façon individualisée à ses attentes.

Un livret de suivi :

Un livret de suivi et d'évaluation sera remis à chaque apprenant en début de formation.

Ce document permettra de suivre la progression des acquisitions des stagiaires sur les formations théoriques et pratiques.

Il contiendra les informations suivantes :

- identification du candidat ;
- planning de la formation en centre et en entreprise ;
- planning des évaluations (prévisions et réalisations) ;
- les objectifs de chaque module ;
- une grille d'évaluation au poste de travail pour chaque module ;
- une fiche d'évaluation de la mise en situation pour chaque module - activité type.

Ce document permettra de :

- mesurer les apprentissages et leurs évolutions dans le temps ;
- faciliter les échanges entre le formé, le tuteur et les formateurs ;
- structurer l'entretien final avec le jury.

Ce document contribuera ainsi aussi à la délivrance du CQP.

Il sera renseigné par le formateur et le tuteur et par le jury du CQP à l'issue de chaque module.

(1) Autonomie : aptitude à mettre en oeuvre, en respectant les consignes données, à détecter (et traiter) les anomalies, et à être réactif dans l'exécution des tâches. NOTA : arrêté du 19 octobre 2004 : Le deuxième alinéa du point ' modalités de reconnaissance et/ou validation des acquis ' du point 6 (référentiel de formation) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions des articles L. 900-1 du code du travail et L. 335-6-II du code de l'éducation, le certificat de qualification professionnelle soit enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n° 2002-616 du 26 avril 2002.

## 7 Modalités d'évaluation et de validation

En vigueur étendu

Les modalités d'évaluation et de validation doivent être en cohérence avec les compétences à évaluer.

La forme des épreuves est donc importante.

Il a été retenu le principe d'une évaluation des acquis à la fin de chaque module et d'une évaluation finale par un entretien avec le jury.

A la fin de chaque module, l'évaluation des acquis s'effectuera par :

Une appréciation des performances au cours de la période en entreprise, à partir de la notation de 5 critères figurant au livret individuel de suivi, à savoir :

1. Technicité - savoir-faire ;
2. Polyvalence - adaptabilité ;
3. Qualité du travail ;
4. Esprit d'équipe - initiative ;
5. Présence (assiduité).

Pour chaque critère une note est donnée conjointement par le formateur et le représentant de l'entreprise. Le critère de technicité représentant au minimum 50 % du total.

Une mise en situation reconstituée, organisée en centre de formation ou dans des locaux appropriés, et portant sur des compétences requises pour l'activité type concernée.

En fin de formation, une évaluation finale s'effectuera par :

- passation d'un questionnaire à choix multiples (QCM) portant sur les savoirs acquis en enseignement théorique et en situation de travail ;
- un entretien avec le jury, sur la base des réponses données au QCM.

A la fin de chaque module la décision d'attribution de la capacité correspondant à chaque activité-type s'effectuera par le jury du CQP sur la note donnée par les formateurs et l'entreprise d'accueil du stagiaire, au regard des notes obtenues pour les 5 critères figurant au livret de suivi individuel et la note obtenue lors de la mise en situation.

Cette décision revêtira cependant un caractère ' provisoire ' - l'ensemble des capacités donnant lieu à une analyse en fin de formation, avec le jury, afin de permettre la prise en compte des évolutions et des progressions observées au cours de la formation.

### 7.1. Jury du CQP

Le jury du CQP est chargé de :

- examiner les épreuves avant évaluation ;
- veiller au bon déroulement des épreuves ;
- valider les résultats aux épreuves ;
- émettre un avis sur l'attribution du CQP au candidat, en fonction des résultats aux épreuves et du livret de suivi.

Il est composé des personnes suivantes :

- un professionnel désigné par les représentants de l'antenne professionnelle locale, ou par défaut, un représentant de l'Union du mariage français (UMF) ;
- un professionnel désigné par les organisations syndicales représentatives des salariés ;
- un formateur.

### 7.2. Architecture de l'évaluation et de la validation

#### EPREUVE

A 1. - Mise en situation ' réception des approvisionnements '

NOMBRE de points : 10

A 2. - Evaluation continue

NOMBRE de points : 10

TOTAL : 20

B 1. - Mise en situation ' transformation basique du produit '

NOMBRE de points : 30

B 2. - Evaluation continue

NOMBRE de points : 30

TOTAL : 60

NOTE ÉLIMINATOIRE : Egale ou inférieure à 25/60

C 1. - Mise en situation ' mise en filets des espèces communes '

NOMBRE de points : 30

C 2. - Evaluation continue

NOMBRE de points : 30

TOTAL : 60

NOTE ÉLIMINATOIRE : Egale ou inférieure à 25/60

D 1. - Mise en situation ' conditionnements des poissons et préparation de l'expédition '

NOMBRE de points : 10

D 2. - Evaluation continue

NOMBRE de points : 10

TOTAL : 20

E 1. - Mise en situation ' gestion de la resserre '

NOMBRE de points : 5

E 2. - Evaluation continue

NOMBRE de points : 5

TOTAL : 10

F. - Entretien avec le jury (QCM)

NOMBRE de points : 30

TOTAL : 30

-

TOTAL 200

-

CQP attribué pour 100 points sur 200, hors note éliminatoire.

7.3. Principes de mise en oeuvre

A l'issue de chaque module, une note intermédiaire et provisoire est donnée, comprenant :

- une note donnée par le jury à partir des résultats de la ' mise en situation type ' - cette dernière étant organisée dans le centre de formation. Cette note représente 50 % de la note globale du module ;

- une note d'évaluation continue donnée conjointement par les formateurs et l'entreprise, à partir des observations et avis des tuteurs lors des périodes d'application (critères du livret de suivi individuel). Cette note représente 50 % de la note globale du module.

A l'issue de la formation, une évaluation finale est réalisée, comprenant :

- une note donnée par le jury, à partir des résultats de l'entretien individuel, au cours duquel le candidat argumente les réponses données au QCM ;

- une note globale de formation, résultant d'une part de l'addition des notes intermédiaires obtenues à l'issue de chaque module et d'autre part de l'analyse de la progression tant technique que comportementale, effectuée sur la base des critères du livret de suivi.

7.4. Liste des épreuves (mise en situation et entretien final)

Epreuve A 1

Epreuve de mise en situation sur l'activité type : ' réception des approvisionnements '. Durée : 15 minutes.

L'épreuve porte sur les compétences liées à l'identification de 25 espèces différentes et au tri selon leur fraîcheur.

Cette épreuve représente 5 % de la note globale de stage et ne possède pas de seuil éliminatoire.

Epreuve B 1

Epreuve de mise en situation sur l'activité type : ' transformation basique du produit '. Durée : 40 minutes.

L'épreuve porte sur les compétences liées à l'utilisation des méthodes de travail propres à la préparation des principales espèces commercialisées, à partir d'un lot significatif.

Cette épreuve représente 15 % de la note globale de stage et possède un seuil éliminatoire.

Epreuve C 1

Epreuve de mise en situation sur l'activité type : ' mise en filets des espèces communes '. Durée : 30 minutes.

L'épreuve porte sur les compétences liées à fileter un lot de 10 kilogrammes de poissons avec le meilleur rendement.

Cette épreuve représente 15 % de la note globale de stage et possède un seuil éliminatoire.

Epreuve D 1

Epreuve de mise en situation sur l'activité type : ' conditionnement des poissons et préparation de l'expédition '. Durée : 10 minutes.

L'épreuve porte sur les compétences liées à l'emballage et à la préparation de l'expédition selon une fiche d'envoi.

Cette épreuve représente 5 % de la note globale de stage et ne possède pas de seuil éliminatoire.

Epreuve E 1

Epreuve de mise en situation sur l'activité type : ' gestion de la resserre '. Durée : 30 à 45 minutes.

L'épreuve porte sur les compétences liées à la réorganisation des invendus et à l'établissement des fiches de stock.

Cette épreuve représente 2,5 % de la note globale de stage et ne possède pas de seuil éliminatoire.

Epreuve F

Questionnaire à choix multiple (QCM) et entretien avec le jury. QCM : 35 minutes.

L'épreuve porte sur les savoirs acquis en enseignement théorique et en situation de travail.

Cette épreuve représente 15 % de la note globale de stage et ne possède pas de seuil éliminatoire.

Entretien avec le jury : 20 minutes.

Portant sur :

- la représentation du métier ;
- l'argumentation des réponses données au QCM ;
- l'analyse de l'ensemble des résultats de la formation.

#### 7.5. Délivrance du CQP

Le CQP est délivré par la commission paritaire au vu des résultats à l'ensemble des épreuves et de l'avis du jury certifié par son président.

Il est adressé par l'AGEFOS-PME au bénéficiaire.

### 8. Référentiel détaillé d'évaluation

En vigueur étendu

Sont présentés ci-après :

- le descriptif des mises en situation pour chaque activité-type ;
- la liste des produits de référence ;
- les modalités d'évaluation par module ;
- un support provisoire de grille d'évaluation des périodes en entreprise ;
- annexes.

Nota : ce référentiel d'évaluation a pour but d'apporter une ligne directrice aux organismes de formation dûment agréés par la profession à qui sera attribuée la mise en oeuvre du CQP.

Le document n'est pas à ce stade, exhaustif, et devra être complété voire amendé par les prestataires retenus pour les 1res sessions.

Les documents ci-joints ont été élaborés en collaboration avec Innomer à Lorient et le CFPM de Boulogne-sur-Mer.

MODULE	OBJECTIF	CONDITION de réalisation (+)	TRAVAIL DEMANDE	NOTATION/sur 200 points	MODALITE D'EVALUATION
Réception des produits	Etre capable d'identifier les produits, leur calibre et de les trier selon leur fraîcheur.	Mise à disposition d'espèces selon arrivage. Voir liste récapitulative en pièce jointe n° 1. Réponses écrites à l'aide d'une grille. Mise en situation : 15 mm 10 points (entreprise)  Mise en situation : 15 mm Soit 20 points	A partir d'un lot de 25 espèces différentes dont 2 mollusques, 2 crustacés, 10 filets citer pour chaque espèce : le nom commun officiel, le calibre et la catégorie de fraîcheur, en utilisant les critères sanitaires en vigueur.	10 points (centre)  10 points (entreprise) Soit 20 points	1/5 de point par bonne réponse sur l'identification de l'espèce.  1/10 de point par bonne réponse sur le calibre.  1/10 de point par bonne réponse sur la fraîcheur.
Transformation basique	Etre capable d'utiliser les 7 méthodes de travail propres aux principales espèces commercialisées (écorcher, décapiter, mettre en queue, trancher en darnes, écailler, ébarber, éviscérer).	Mise à disposition d'un local adapté.	Réaliser 4 techniques parmi les 7 demandées.	30 points (centre)	Chaque technique est notée sur 7,5 points : 3,75 points pour le rendement matière et 3,75 points pour la présentation du produit fini (cf. document joint n° 2).
	Tenue de travail et équipement pédagogique appropriés	Mise en situation : 40 mn.		30 points (entreprise) Soit 60 points.	Soit 60 points.
Mise en filets espèces communes	Etre capable d'effectuer la mise en filet manuelle des espèces communes, en respectant les coefficients de rendement (matière et horaire).	Mise à disposition d'une caisse de 10 kg de poissons.  Mise en situation : 30 mn.	A partir de 3 espèces différentes (un gadidé, un poisson plat, un poisson de grand fond) fileter les poissons avec le meilleur rendement horaire, matière et qualité du produit fini.  (Voir tableau indicatif des rendements en annexe III.)  (Voir grille d'évaluation en annexe III bis).	30 points (centre).  30 points (entreprise).  60 points.	10 points par espèce, 4 pour le rendement matière, 4 pour le rendement horaire, 2 pour la présentation du produit (cf. document joint n° 3).  Soit 60 points.
Conditionnement expédition	Etre capable de préparer les expéditions.	Mise à disposition de caisses d'expédition, glace et fiche d'envoi.	A partir de poissons (ou filets de poisson), préparer une expédition selon la commande. Les candidats seront évalués sur le contrôle du poids, le rangement des produits, la conformité de l'étiquetage.	10 points (centre)	Conditionnement noté sur les critères suivants : rangement des produits, taux de glaçage, intégrité de la caisse, poids, conformité d'étiquetage (1 point attribué pour chaque critère satisfait).

Gestion de la resserre	Etre capable de réorganiser les invendus en chambre froide et établir des fiches de stocks.	Mise à disposition d'une chambre froide et de lots issus de plusieurs coffres.  Mise en situation : 30 à 45 mn.	A partir d'un lot significatif, les candidats seront évalués sur la qualité du tri, le glaçage ou reglaçage (rapport glace/produit) et l'entreposage rationnel des produits.	5 points (centre)  5 points (entreprise).  Soit 10 points.	Expédition notée sur les critères suivants : intégrité des caisses, rangement des caisses, identification des caisses, conformité de la fiche de palette, durée l'opération (1 point attribué pour chaque critère satisfait).  Resserre notée sur les critères suivants : rangement vertical des différentes espèces, rangement des produits dans la caisse, taux de glaçage, conformité des poids, conformité de la fiche de resserre (1 point attribué pour chaque critère satisfait).  Soit 10 points.
Entretien bilan final	Etre capable de se situer dans le milieu professionnel et social	Ensemble de questions  Epreuve écrite sous forme QCM : 35 mn	Répondre à 40 questions portant sur les savoirs associés (environnement filière, produits, réglementation, calculs commerciaux ..) acquis à la fois en enseignement théorique et en situation de travail.  Entretien individuel permettant de valider l'ensemble des résultats et de décider de la délivrance du CQP	15 points (centre)	5 points attribués pour les 40 questions.  5 points attribués pour le comportement évalué pendant la formation  5 points pour l'entretien final.
		Entretien individuel : environ 20 mn		15 points (entreprise)  Soit 30 points.	Soit 30 points.

#### Modalités d'évaluation du module 1

##### Liste des produits de référence (norme européenne)

##### Poissons de mer

1. Baudroie
2. Vive
3. Turbot
4. Barbue
5. Cardine
6. Limande
7. Limande-sole
8. Flet
9. Plie-cynoglose
10. Plie (carrelet)
11. Sole
12. Céteau
13. Eglefin
14. Cabillaud
15. Tacaud
16. Lieu noir
17. Lieu jaune
18. Merlan
19. Merlu
20. Lingue franche
21. Lingue bleue
22. Mostelle
23. Motelle
24. Brosme
25. Béryx
26. Saint-Pierre
27. Rouget-barbet
28. Lançon
29. Vieille
30. Rascasse
31. Dorade royale
32. Pagre
33. Dorade rose
34. Pageot
35. Griset

36. Bar
37. Mérout
38. Chinchard
39. Grondin rouge
39. Grondin gris
40. Grondin perlou
41. Thon rouge
42. Thon germon
43. Maquereau
44. Anchois
45. Sardine
46. Hareng
47. Sprat
48. Orphie
49. Eperlan
50. Mulet
51. Congre
52. Anguille
53. Roussette
54. Emissole
55. Hà
56. Aiguillat
57. Raie pastenague
58. Raie pocheteau
59. Raie bouclée
60. Raie paillon (fleurie)
61. Raie ponctuée
62. Hoplostète
63. Sabre
64. Grenadier
65. Siki
66. Sébaste
67. Chimère
68. Cardina
70. Brochet
- Poissons d'eau douce
71. Perche
72. Sandre
73. Saumon
69. Truite
70. Carpe
71. Brochet
72. Esturgeon
- Crustacés d'eau de mer
73. Crevette rose (bouquet)
74. Crevette grise
75. Langouste
76. Cigale de mer
77. Langoustine
78. Homard américain
79. Homard européen
80. Araignée
81. Tourteau
82. Etrille
83. Pousse-pied
- Crustacés d'eau douce
84. Ecrevisse
- Mollusques
85. Huître creuse
86. Huître plate
87. Coquille Saint-Jacques
88. Pétoncle

- 89. Vanneau
- 90. Moule
- 91. Praire
- 92. Clam
- 93. Vernis
- 94. Bulot
- 95. Palourde
- 96. Amande de mer
- 97. Vénus
- 98. Bigorneau
- 99. Ormeau
- 100. Patelle
- 101. Seiche
- 102. Encornet
- Filets
- 103. de julienne
- 104. d'élingue
- 105. de lieu noir
- 106. de merlan
- 107. de moruette
- 108. d'églefin
- 109. de sabre
- 110. de grenadier

Fiche d'appréciation des performances

Module 1 : réception des approvisionnements

1. Technicité/savoir-faire :

2. Qualité du travail

BIEN objectif bien atteint6 :

Réalise correctement la qualité du travail demandé1

MOYEN Objectif juste réalisé 3 :

Qualité du travail moyenne 0,5

FAIBLE En-dessous de l'objectif0 :

Qualité médiocre à contrôler souvent

0 ... /1 ... /6

1. Technicité/savoir-faire :

3. Polyvalence/adaptabilité

BIEN objectif bien atteint 6 :

Assure ses objectifs de polyvalence1

MOYEN Objectif juste réalisé 3 :

Assure peu ses objectifs de polyvalence0,5

FAIBLE En-dessous de l'objectif 0 :

N'assure pas ses objectifs de polyvalence0

1. Technicité/savoir-faire :

4. Esprit d'équipe/initiative

BIEN objectif bien atteint 6 :

BIEN 1

MOYEN Objectif juste réalisé 3 :

MOYEN 0.5

FAIBLE En-dessous de l'objectif 0 :

FAIBLE 0

1. Technicité/savoir-faire :

5. Présentisme BIEN objectif bien atteint 6 :

Bonne ponctualité

MOYEN Objectif juste réalisé 3 :

Ponctualité moyenne 0.5

FAIBLE En-dessous de l'objectif 0 :

ponctualité insuffisante 0

Observations :

Etabli par : .. le : ...

Visa de l'entreprise :

Visa du formateur :

Modalités d'évaluation du module n° 2

TECHNIQUES	ESPECES	PRESENTATION	CALIBRE	OBJECTIF rendement matière	NOTATION RENDEMENT matière obtenu/objectif	NOTATION OBJECTIF qualité
Ecorcher	Roussette Siki	Entière	3	35 %	Si > ou égal à 100 % : note = 3,75 Si > ou égal à 95 % : note = 2,5 Si > ou égal à 90 % : note = 1,25 En-dessous : éliminé	Si pas de défauts : note = 3,75 Si quelques défauts : note = 2,5 Si défauts importants : note = 1,25 En-dessous : éliminé
		Vide	2	42 %		
Décapiter, éteter	Cabillaud	Vide/entier	3	79 % - 60 %	idem	idem
	Lieu noir	Vide/entier	2	82 % - 60 %		
	Merlan	Vide/entier		85 % - 60 %		
Mettre en queue	Lotte	Vide	3	50 %	idem	idem
Trancher en darne	Saumon	Vide	3/4	61 % (avec queue en filets)	idem	idem
Ecailler	Lieu noir Dorade grise	Vide	3	95 %	idem	idem
		Entière	3	95 %		
Ebarber	Poissons plats (Plie)	Vide	3	95 %	idem	idem
Eviscérer	Tacaud	Entier	3	74 %	idem	idem
	Merlan	Entier	3	85 %		

Modalités d'évaluation du module n° 3 (Filetage)

ESPECES	PRESENTATION	CALIBRE	PRESENTATION finale	OBJECTIF rendement matière	EVALUATION Rendement matière obtenu/objectif	OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure)	Rendement horaire obtenu/objectif
Merlan	Vide	3	Avec flanc	52 %	Si > ou égal à 100 % : note = 4 Si > ou égal à 95 % : note = 2,5 Si > ou égal à 90 % : note = 1 En dessous : éliminé	30	Si > ou égal à 100 % : note = 4 Si > ou égal à 95 % : note = 3 Si > ou égal à 90 % : note = 2 Si > ou égal à 85 % : note = 1 En dessous : éliminé
Merlan	entier	2	Sans flanc	38 %		25	
Tacaud	Vide	3	Avec flanc	48 %		35	
Tacaud	Entier	3	Sans flanc	35 %		25	
Lieu noir	Vide	4	Avec flanc	52 %		50	
Lieu noir	Entier	3	Sans flanc	45 %		35	
Carrelet	Vide	3	Avec flanc	38 %		25	
Carrelet	Entier	3	Sans flanc	35 %		17	
Limande	Entier	1	Sans flanc	40 %		12,5	
Flétan noir	Vide	2		58 %		50	
Grenadier	Vide		Sans flanc	38 %		30	
Grenadier de roche	Entier	3		34 %		40	
Sabre	Etêté/vide	2		58 %		50	
Empereur	Entier	2	Avec flanc	37 %		55	

Les rendements sont indicatifs ; ils peuvent varier de quelques pour cent autour de ces valeurs, selon la nature du poisson, sa fraîcheur, la saison, son lieu de capture.

PS : une note fraîcheur sera attribuée en complément selon un plan à deux classes : 2 points si pas de défauts, 1 si quelques défauts.

### ANNEXE I

En vigueur étendu

Nom : ..... Prénom : ...

Evaluation module 1 : réception des produits

N °	NOM DES ESPÈCES			CRITÈRE DE FRAÎCHEUR				TOTAL points
	Nom commun	Famille	Taille	E	A	B	C	
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								
16								
17								

18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								

Total/100 ... 50 Moyenne/10 ... 5

### ANNEXE II

En vigueur étendu

Nom : ..... Prénom : ... Date : ...

Evaluation module 2 : transformation basique des produits

Méthode 1

Méthode 2

Méthode 3

Méthode 4

Méthode 5

Méthode 6

CRITERE D'EVALUATION :

CRITERE D'EVALUATION :

Préparation des matériels adéquats

BAREME :05 points

CRITERE D'EVALUATION :

Vitesse d'exécution 05 points

BAREME :05 points

CRITERE D'EVALUATION :

Rendement

BAREME :10 points

CRITERE D'EVALUATION :

Aspect produit fini

BAREME :10 points

Total/120 ... 0

Moyenne/30 ... 0

(+) Notez les espèces travaillées.

### ANNEXE III

En vigueur étendu

Nom : ..... Prénom : ... Date : ...

Evaluation module 3 : mise en filets

CRITÈRE	BAREME	ESPECE N° 1	ESPECE N° 2	COMMENTAIRE	TOTAL
		Espèce (+)	Espèce (+)		
Filetage	20				
Aspect du filet ou produit fini					
Vitesse d'exécution					
Rendement					
Méthode, technique					
Aisance au poste de travail					
Hygiène	10				
Présentation vestimentaire et corporelle					
Méthode de travail, organisation					
Total/60 ...					100
Moyenne 30 .. ...					

(+) Notez les espèces travaillées.

### ANNEXE IV

En vigueur étendu

Méthodes de travail propres aux espèces principales

TECHNIQUE	ESPÈCE
Ecorcher, éviscérer	Rousette
	Siki



Décapiter, éêter	Cabillaud
	Lieu noir
	Saumon
Mettre en queue	Lotte
Trancher en darne	Saumon
	Cabillaud et autres gadidés
Ecailler	Lieu noir
	Saumon
	Dorade
Ebarber	Poissons plats

## ANNEXE V

En vigueur étendu

Tableau des rendements (matières et horaires) des principales espèces

ESPÈCE	RENDEMENT MATIÈRE	RENDEMENT HORAIRE
Morue n° 2 décapitée	75 %	
Morquette n° 4 en filets	40 %	
Lotte n° 4 décapitée	47 %	
Julienne n° 2 décapitée	85 %	
Julienne n° 2 en filets avec ventre	55 %	
Chien n° 2	35 %	
Roussette n° 2	36 %	
Siki	40 %	
Merlan n° 2 en filets	48 %	
Anon n° 2 en filets	42 %	
Lieu n° 2 décapité	80 %	
Lieu n° 4 en filets avec ventre	55 %	
Saumon en filets avec peau	70 %	
Cardine	48 %	

Les rendements sont indicatifs. Ils peuvent varier de quelques pour cent autour de ces valeurs, selon la nature du poisson, sa fraîcheur, la saison, son lieu de capture.

## Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français (UMF).
Organisations de salariés	FO-FGTA ; Agroalimentaire CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions des avenants du 18 mars 2005.

Classification des emplois (avenant de modification de l'annexe I)

(Voir cette annexe)

Durée et aménagement du temps de travail (avenant de modification de l'annexe III)

(Voir cette annexe)

Prévoyance (avenant de modification de l'article 7)

(Voir cet article)

Salaires et accessoires de salaires (avenant de modification de l'annexe II)

(Voir cette annexe)

Avenant relatif à la modification du régime de départ ou de mise à la retraite (modification de l'article 3.6 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs)

(Voir cet article)

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi, du travail, et de la cohésion sociale, l'extension des présents avenants, afin de les rendre applicables à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs.

Fait à Paris, le 18 mars 2005.

## Avenant du 26 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français (UMF).
Organisations de salariés	FGTA-FO ; Agroalimentaire CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire nationale le 26 novembre

2004 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance mis en place au sein de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part, de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur pour les garanties incapacité travail, invalidité et décès pour une durée de 5 ans ;

- d'autre part, de reconduire la désignation de l'OCIRP en qualité d'organisme assureur pour la garantie rente éducation pour une durée de 5 ans.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix des organismes assureurs dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet pour l'ensemble des entreprises le 1er janvier 2005.

Fait à Paris, le 26 novembre 2004.

## Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, modification de l'article 2.2.1 ' Heures supplémentaires. - Contingent ' Avenant du 25 novembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français (UMF).
Organisations de salariés	CGT ports et docks ; FO-FGTA ; Fédération des services CFDT ; CFE-CGC agroalimentaire.

En vigueur étendu

L'article 2.2.1 ' Heures supplémentaires. - Contingent ' est ainsi modifié, alinéa concernant les heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspection du travail :

(voir cet article)

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs.

Fait à Paris, le 25 novembre 2005.

## Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, annexe V, institution d'un compte épargne-temps Avenant du 25 novembre 2005

### Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, annexe V, institution d'un compte épargne-temps

En vigueur étendu

#### ANNEXE V

Institution d'un compte épargne-temps

Compte tenu des réserves exprimées dans l'arrêté du 26 février 2001 portant extension de l'accord ci-dessus référencé et notamment les remarques concernant l'annexe V du compte épargne-temps (CET), l'article 6.03 de cette annexe V est complété de la façon suivante :

(voir cet article)

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs.

Fait à Paris, le 25 novembre 2005.

## Accord du 19 décembre 2006 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Signataires	
Organisations patronales	UMP ; SNSSP.
Organisations de salariés	FGTA-FO ; Fédération des services CFDT ; CFTC-CSFV ; FNAA CFE-CGC.

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre conventionnel, légal et réglementaire résultant de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003, et notamment son article 7.6, et de la loi du 4 mai 2004, lesquels prévoient la création d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs.

#### Missions et objectifs de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 2

En vigueur étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle.

Il doit accompagner les représentants de la CPNE et les entreprises de la branche professionnelle dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la CPNE, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la branche professionnelle :

- évolutions économiques et technologiques ;

- devenir de l'emploi ;
- perspectives démographiques ;
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarios prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser par les fédérations d'employeurs ou par des prestataires externes des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualification et de formation, ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion des ressources humaines au sein des entreprises.

Ces travaux, enquêtes et analyses sont conduits sur la base d'un cahier des charges et d'un budget de fonctionnement définis par la CPNE.

La compétence de l'observatoire est nationale.

Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

### **Missions et fonctionnement de la CPNE dans le cadre de l'observatoire**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les travaux de l'observatoire sont conduits par la CPNE et sous sa responsabilité

#### 3. 1. Missions de la CPNE dans le cadre de l'observatoire

Dans le cadre de l'observatoire, la CPNE a pour mission de :

- élaborer un programme de travail annuel ou pluriannuel en fonction des problématiques identifiées ;
- établir et suivre le budget de fonctionnement et d'étude de l'observatoire ;
- coordonner et suivre les études menées dans le cadre du programme de travail de l'observatoire ;
- décider en tant que de besoin de la création de groupes de travail ad hoc et des objectifs qui leur sont assignés ;
- valider les résultats des travaux menés et le bilan annuel des activités de l'observatoire ;
- fixer les modalités de communication des travaux de l'observatoire auprès des entreprises de la branche et de leurs institutions représentatives du personnel.

#### 3. 2. Fonctionnement de la CPNE dans le cadre de l'observatoire

Dans le cadre de l'observatoire, la CPNE fonctionne conformément aux dispositions du chapitre III " Composition et fonctionnement " de l'accord du 7 février 1997 relatif à la CPNE.

S'agissant du nombre maximal de réunions prévu par le chapitre IV " Convention et indemnisation " de l'accord du 7 février 1997 relatif à la CPNE, celui-ci pourra être porté à un nombre supérieur pour les besoins de fonctionnement de l'observatoire. Les frais de participation à ces réunions supplémentaires organisées pour les besoins de fonctionnement de l'observatoire seront pris en charge par le budget de l'observatoire selon les règles en vigueur.

### **Diffusion des travaux de l'observatoire**

#### Article 4

En vigueur étendu

Sous la responsabilité de la CPNE, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

Ces travaux peuvent être rendus publics, en tout ou partie, sur décision de la CPNE.

### **Financement des travaux de l'observatoire**

#### Article 5

En vigueur étendu

Le financement de l'observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA désigné par la branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'à l'accord ' Formation professionnelle ' de la branche marseillais-expéditeurs du 26 janvier 2006, article 10.

### **Assistance technique, humaine, logistique de l'OPCA**

#### Article 6

En vigueur étendu

Par voie de convention précisant les modalités de mise en oeuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques, mis à disposition par l'OPCA désigné par la branche.

### **Révision et dénonciation**

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être révisé par les signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

### **Durée de l'accord**

#### Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

### **Communication de l'accord**

#### Article 9

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles signataires s'engagent à informer les structures adhérentes de la signature du présent accord.

## **Avenant du 19 décembre 2006 portant modification au chapitre VII de la convention collective (régime de prévoyance)**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	SNSSP ; UMF.
Organisations de salariés	FNAACFE-CGC ; Fédération des services CFTD ; CFTC-C5FV ; FGTA-FO.

## Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent avenant au texte conventionnel du 17 mai 1990 (1), étant précisé que :

- les signataires du texte conventionnel du 17 mai 1990 ont eu pour ambition de créer un véritable régime de prévoyance professionnel caractérisant une solidarité professionnelle établie sur la base de la mutualisation des charges et des ressources ;
- l'objectif de solidarité ne peut être atteint que si toutes les entreprises tenues par le texte conventionnel du 17 mai 1990 en respectent les termes et notamment adhèrent à l'organisme assureur désigné et s'acquittent des cotisations ;
- toute entreprise tenue par le texte conventionnel du 17 mai 1990 qui n'adhère pas à l'organisme assureur désigné depuis qu'il y est astreint (1er octobre 1990 ou date de sa création si celle-ci est postérieure), sans pouvoir invoquer le bénéfice de la réserve d'adhésion prévue à l'article 7.7 au 1er octobre 1990 viole le caractère obligatoire dudit texte et compromet l'équilibre technique du régime.

En conséquence, il est décidé de compléter le chapitre VII ' Prévoyance ' du texte conventionnel du 17 mai 1990 par l'article suivant :

(Voir cet article).

(1) Lire texte conventionnel du 15 mai 1990.

### Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté un article au chapitre VII ' Prévoyance ' ainsi rédigé :

(Voir cet article).

### Article 2

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au lendemain du jour qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 19 décembre 2006.

## Avenant n° 20 du 24 janvier 2008 relatif à la prévoyance

### Signataires

Organisations patronales	Union du mareyage français (UMF) ; Syndicat national des sauteurs-saurisseurs de poissons.
Organisations de salariés	FGTA CGT-FO ; CFDT ; FNAA CFE-CGC ; CFTC.

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs s'étant réunis, en date du 24 janvier 2008, pour analyser les comptes du régime de prévoyance de la branche décident par le présent avenant de modifier certaines dispositions du régime, et notamment les taux de cotisation en vue d'assurer sa pérennité.

Ainsi, compte tenu des résultats du régime de prévoyance, ce dernier est modifié comme suit :

### Article 1er

En vigueur étendu

Toute référence au GNP INPC aux articles 7. 7 et suivants est supprimée et remplacée par groupement national de prévoyance (GNP).

### Article 2

En vigueur étendu

Les taux de cotisation prévus à l'article 7. 8 « Cotisation » sont supprimés et remplacés comme suit :

« Le taux de cotisation global du régime de prévoyance est porté à 1, 98 % de la masse salariale de l'ensemble du personnel.

Cette augmentation du taux de cotisation se fera en deux temps et de la manière suivante :

1. 1, 76 % TA / TB de la masse salariale applicable au 1er avril 2008. La nouvelle répartition sera donc la suivante :

(En pourcentage.)

GARANTIE	ENSEMBLE DU PERSONNEL	
	TA	TB
Décès	0, 30	0, 30
Incapacité de travail	0, 72	0, 72
Invalidité	0, 55	0, 55
Rente éducation	0, 19	0, 19
Cotisation totale	1, 76	1, 76

2. 1, 98 % TA / TB de la masse salariale applicable à compter du 1er janvier 2009. La nouvelle répartition sera donc la suivante :

(En pourcentage.)

GARANTIE	ENSEMBLE DU PERSONNEL	
	TA	TB
Décès	0, 33	0, 33
Incapacité de travail	0, 80	0, 80
Invalidité	0, 66	0, 66
Rente éducation	0, 19	0, 19
Cotisation totale	1, 98	1, 98

Le taux de cotisation global est pris en charge à hauteur de 50 % par l'employeur et 50 % par le salarié. »

Les autres dispositions de l'article demeurent inchangées.

## Avenant n° 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	L'union du mareyage français ; Le syndicat national des sauteurs-saurisseurs de poissons,
Organisations de salariés	La CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FGTA-FO,

Voir aussi l'avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires, Bulletin 2009/39

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 « Contingent d'heures supplémentaires » de l'annexe III « Durée et aménagement du temps de travail » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est supprimé et remplacé par :

« Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 280 heures. »

### Article 2

En vigueur étendu

Les parties conviennent de demander au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	L'union du mareyage français (UMF).
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La CFTC ; La FGTA-FO ; La FNAA CFE-CGC ; La FNPD CGT.

### Article 1er

En vigueur étendu

La contrepartie financière annuelle liée au temps d'habillage et de déshabillage prévue à l'article 2. 1. 1 « Durée effective du travail » de l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée est portée à 160 € bruts pour les salariés ayant travaillé toute l'année et au prorata du nombre de jours réellement travaillés pour les autres, à compter du 1er janvier 2008.

### Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

## Avenant n° 26 du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FNPD CGT.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7. 2 « Invalidité absolue et définitive » du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective susmentionnée est modifié comme suit :

« Lorsque le salarié est reconnu, avant la liquidation de sa pension de vieillesse, en état d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie d'invalidité définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

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

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet au 1er janvier 2009.

Les parties signataires s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension.

## Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP.
Organisations de salariés	FGTA CGT-FO ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique, conformément à l'article 1. 1 de la convention collective, aux professions de mareyeurs et de sauteurs-saurisseurs de poissons,

et ceci afin de tenir compte de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui a supprimé l'autorisation de l'inspection du travail pour le dépassement du contingent d'heures supplémentaires et le repos compensateur qui était applicable aux entreprises de plus de 20 salariés pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures par semaine à l'intérieur du contingent.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 280 heures, quelles que soient la durée du travail pratiquée dans l'entreprise et l'organisation du temps de travail (*modulation, JRTT, etc.*) (1).

Les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite du contingent après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

*Des heures supplémentaires peuvent être accomplies au-delà du contingent annuel après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.* (2)

Le présent avenant modifie en conséquence :

- l'avenant n° 23 du 15 mai 2008 ;
- le 2 de l'annexe III « Durée et aménagement du temps de travail » ;
- l'accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures applicable aux sauteurs-saurisseurs de poissons, article 5 ;
- l'accord du 27 octobre 2000 applicable aux mareyeurs-expéditeurs, article 2. 2. 1, quelles que soient les limites de la modulation.

(1) Termes exclus de l'extension, ces notions n'existant plus dans la législation.

(Arrêté du 22 décembre 2009, art. 1er)

(2) L'article 1er de l'avenant n° 27 devrait être étendu à l'exclusion de son 3e alinéa, celui-ci ne prévoyant pas les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

(Arrêté du 22 décembre 2009, art. 1er)

#### Article 2

En vigueur étendu

Il est prévu une contrepartie en repos à l'intérieur du contingent d'heures supplémentaires de 1 journée à compter de la 230e heure supplémentaire. Les modalités de prise de la contrepartie s'effectuent selon les conditions définies par la loi.

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

## Avenant n° 28 du 26 juin 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP.
Organisations de salariés	FGTA CGT-FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; FNPD CGT.

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant portant modification de l'accord du 19 décembre 2006 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet de confier aux membres de la CPNE du mareyage et de la salaison le suivi et la conduite opérationnelle des travaux de l'observatoire sans avoir recours à la création d'un comité paritaire de pilotage (CPP).

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les articles 1 à 10 de l'accord du 19 décembre 2006 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

#### « Article 1er

##### Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs.

#### Article 2

##### Missions et objectifs de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est un outil de veille au service de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle.

Il doit accompagner les représentants de la CPNE et les entreprises de la branche professionnelle dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Sa vocation est de donner des éléments d'information relatifs aux métiers et aux qualifications de la branche à la CPNE, objectifs et actualisés, et d'apporter aux acteurs de la formation professionnelle des éléments de connaissance quant à l'avenir des métiers et des qualifications de la branche.

Pour ce faire, l'observatoire recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la branche professionnelle :

- évolutions économiques et technologiques ;
- devenir de l'emploi ;
- perspectives démographiques ;
- offre de formation initiale et professionnelle.

Ce travail d'analyse débouche sur l'établissement d'un diagnostic quant à l'évolution quantitative et qualitative des indicateurs analysés et sur la construction de scénarios prospectifs.

L'observatoire peut également réaliser ou faire réaliser par les fédérations d'employeurs ou par des prestataires externes des enquêtes prospectives sur les besoins à court ou moyen terme des entreprises en termes de qualification et de formation, ainsi que sur les facteurs économiques et organisationnels susceptibles d'influer sur ces besoins et sur les pratiques de gestion des ressources humaines au sein des entreprises.

Ces travaux, enquêtes et analyses sont conduits sur la base d'un cahier des charges et d'un budget de fonctionnement définis par la CPNE.

La compétence de l'observatoire est nationale.

Toutefois, en fonction des priorités de la branche, des analyses pourront être conduites sur un plan local ou européen.

#### Article 3

##### Missions et fonctionnement de la CPNE

dans le cadre de l'observatoire

Les travaux de l'observatoire sont conduits par la CPNE et sous sa responsabilité

#### 3. 1. Missions de la CPNE dans le cadre de l'observatoire

Dans le cadre de l'observatoire, la CPNE a pour mission de :

- élaborer un programme de travail annuel ou pluriannuel en fonction des problématiques identifiées ;
- établir et suivre le budget de fonctionnement et d'étude de l'observatoire ;
- coordonner et suivre les études menées dans le cadre du programme de travail de l'observatoire ;
- décider en tant que de besoin de la création de groupes de travail ad hoc et des objectifs qui leur sont assignés ;
- valider les résultats des travaux menés et le bilan annuel des activités de l'observatoire ;
- fixer les modalités de communication des travaux de l'observatoire auprès des entreprises de la branche et de leurs institutions représentatives du personnel.

#### 3. 2. Fonctionnement de la CPNE dans le cadre de l'observatoire

Dans le cadre de l'observatoire, la CPNE fonctionne conformément aux dispositions du chapitre III ' Composition et fonctionnement ' de l'accord du 7 février 1997 relatif à la CPNE.

S'agissant du nombre maximal de réunions prévu par le chapitre IV ' Convention et indemnisation ' de l'accord du 7 février 1997 relatif à la CPNE, celui-ci pourra être porté à un nombre supérieur pour les besoins de fonctionnement de l'observatoire. Les frais de participation à ces réunions supplémentaires organisées pour les besoins de fonctionnement de l'observatoire seront pris en charge par le budget de l'observatoire selon les règles en vigueur.

#### Article 4

##### Diffusion des travaux de l'observatoire

Sous la responsabilité de la CPNE, les résultats des analyses menées par l'observatoire, les conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur d'activité.

Ces travaux peuvent être rendus publics, en tout ou partie, sur décision de la CPNE

#### Article 5

##### Financement des travaux de l'observatoire

Le financement de l'observatoire sera assuré sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation au sein de l'OPCA désigné par la branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'à l'accord ' Formation professionnelle ' de la branche mareyeurs-expéditeurs du 26 janvier 2006, article 10.

#### Article 6

##### Assistance technique, humaine, logistique de l'OPCA

Par voie de convention précisant les modalités de mise en oeuvre d'une assistance, l'observatoire pourra recourir aux moyens techniques, humains, logistiques, mis à disposition par l'OPCA désigné par la branche.

#### Article 7

##### Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé par les signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

#### Article 8

##### Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

#### Article 9

##### Communication de l'accord

Les organisations professionnelles signataires s'engagent à informer les structures adhérentes de la signature du présent accord. »

#### Article 2

##### En vigueur étendu

L'article 11 de l'accord du 19 décembre 2006 relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications est supprimé.

#### Article 3

##### En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

## Avenant n° 30 du 18 décembre 2009 portant sur les organismes assureurs du régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP.
Organisations de salariés	FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FNPD CGT ; CSFV CFTC.

#### Article 1er

##### En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte paritaire le 6 octobre 2009 pour examiner les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance mis en place au sein de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

A l'issue de cet examen, les partenaires sociaux décident :

- d'une part, de reconduire la désignation du GNP en tant qu'organisme assureur pour les garanties incapacité de travail, invalidité, décès-IPA pour une durée de 5 ans ;
- d'autre part, de reconduire la désignation de l'OCIRP en qualité d'organisme assureur pour la garantie rente éducation.

Les parties signataires conviennent de procéder à une nouvelle étude des modalités d'organisation de la mutualisation des risques et du choix des organismes assureurs au plus tard dans les 6 mois précédant la nouvelle échéance quinquennale.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet pour l'ensemble des entreprises le 1er janvier 2010.

#### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail. Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

## Avenant n° 31 du 18 décembre 2009 relatif à l'aménagement des garanties du régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP.
Organisations de salariés	CGT ; FGTA FO ; CFDT ; FNAA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est inséré un article 7. 1 bis intitulé « Bénéficiaires » rédigé comme suit :

« Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs, présents à l'effectif au jour ou à compter de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail, ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Par application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de ses avenants, les garanties du régime de prévoyance bénéficient également aux salariés des seules entreprises adhérentes à l'une des fédérations patronales signataires de l'accord susmentionné, dont le contrat de travail est rompu. »

Il complète les dispositions de l'article 7. 5 actuel.

#### Article 2

En vigueur étendu

L'article 7. 2 du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est désormais rédigé comme suit :

« Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive (3e catégorie d'invalidité définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) reconnue avant la liquidation de sa pension vieillesse donne lieu au versement anticipé du capital décès.

Pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés, ce capital est porté à 200 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné sous forme de rente. Le versement du capital met fin à la garantie décès. »

#### Article 3

En vigueur étendu

L'article 7. 3 du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, les bénéficiaires perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

En cas de décès du salarié, consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les bénéficiaires perçoivent de l'organisme assureur un capital égal à 200 % des salaires bruts, limités aux tranches A et B, des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Le capital décès est versé au bénéficiaire désigné :

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

A défaut de bénéficiaire désigné :

- le conjoint non séparé et non divorcé ;
- le concubin, sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent, à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

En cas d'invalidité permanente absolue, le capital décès est versé au salarié lui-même.

Double effet : en cas de décès postérieur ou simultané à celui du salarié, du conjoint non participant au régime, non remarié et ayant au moins un enfant à charge, il sera versé au (x) enfant (s) à charge, un capital égal à 100 % de celui versé au moment du décès du salarié.

Prédécès : en cas de prédécès du conjoint et / ou d'un enfant à charge, il est versé un capital égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.



Notion d'enfant à charge : la notion d'enfant à charge s'entend au sens de la législation fiscale (art. 6, art. 196, art. 196-A bis du code général des impôts), c'est-à-dire :

- les enfants, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou recueillis au foyer du salarié au cours de leur minorité et à sa charge exclusive ;
- jusqu'à 18 ans sans condition ;
- jusqu'à 21 ans à la condition qu'il soit rattaché au foyer fiscal du salarié ;
- jusqu'au 25e anniversaire aux conditions suivantes : qu'il soit rattaché au foyer fiscal du salarié et qu'il soit étudiant ;
- sans limitation de durée, aux conditions suivantes : qu'il soit rattaché au foyer fiscal du salarié et qu'il effectue son service militaire ou qu'il soit invalide, c'est-à-dire dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique, à condition que l'invalidité soit reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire ;
- recevant de la part du salarié une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfant à charge :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire. »

#### Article 4

En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article 7. 4 intitulé « Rente éducation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, est complété par les dispositions suivantes :

« Elle est toutefois poursuivie viagèrement si l'enfant bénéficiaire est handicapé.

Notion de handicap : est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et / ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal tel que défini par l'article 199 septies 2° du code général des impôts. »

#### Article 5

En vigueur étendu

L'article 7. 8 du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est désormais rédigé comme suit :

« Cotisations

Le taux de cotisation global du régime de prévoyance applicable à compter du 1er janvier 2010 est porté à 1, 98 % TA / TB de la masse salariale de l'ensemble du personnel.

(En pourcentage.)

Garanties	Ensemble du personnel	
	TA	TB
Décès	0, 33	0, 33
Incapacité de travail	0, 80	0, 80
Invalidité	0, 66	0, 66
Rente éducation	0, 19	0, 19
Cotisation totale	1, 98	1, 98

La cotisation globale pour l'ensemble des salariés est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que pour la cotisation afférente à la garantie incapacité de travail aux taux de 0, 80 % TA et 0, 80 % TB est entièrement à la charge du salarié.

En cas de dénonciation de la désignation de l'organisme assureur il sera fait application des dispositions de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 créé par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001. »

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet pour l'ensemble des entreprises au 1er janvier 2010.

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail. Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 18 décembre 2009.

## Avenant n° 33 du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation des accords conclus par les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux ou les entreprises de moins de 50 salariés en l'absence de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux et relevant du champ de la convention collective nationale des mareyeurs expéditeurs.

#### Rôle de la commission

##### Article 1er

En vigueur étendu

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 ne sont pas contraires aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité des accords qui lui sont ainsi soumis.

A défaut de décision de la présente commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la saisine de la commission, matérialisée par l'envoi au secrétariat de la commission du dossier complet de demande de validation de l'accord d'entreprise, l'accord est réputé validé ; le délai de 4 mois court à compter de la réception du dossier complet.

### **Compétence de la commission**

#### Article 2

En vigueur étendu

En application des dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords d'entreprise conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel ou les membres de la délégation unique du personnel.

Ces accords d'entreprise conclus avec les élus du personnel portent uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus.

### **Composition de la commission**

#### Article 3

En vigueur étendu

La commission est composée de 10 membres répartis en deux collèges :

- un représentant titulaire (ou son suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés ;
- un nombre égal de représentants titulaires (ou suppléants) au titre de la délégation des employeurs.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant le remplace.

En cas d'empêchement, un membre de la commission peut donner pouvoir à un autre membre du même collège ; celui-ci devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation des accords d'entreprise mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la commission ne peut avoir plus de 2 pouvoirs en incluant le sien.

La présence des 3/5 des membres dans chaque collège est requise pour la validité des délibérations de la commission.

### **Secrétariat de la commission**

#### Article 4

En vigueur étendu

La commission est domiciliée au siège de l'union du mareyage français situé au 96, rue Boileau, 75016 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la réception, la reproduction et la transmission des accords collectifs soumis à validation par voie postale ou électronique selon l'urgence, en un exemplaire à chacun des membres, de préférence 15 jours avant la réunion de la commission de validation ;
- établir les convocations et les procès-verbaux de décisions de la commission de validation ;
- communiquer l'extrait de procès-verbal de décisions à l'entreprise au plus tard dans un délai de 15 jours suivant le prononcé de la décision de la commission.

### **Fonctionnement de la commission**

#### Article 5

En vigueur étendu

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord par l'entreprise au secrétariat de la commission. Cet accord doit être adressé en lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission en 2 exemplaires.

L'envoi en version électronique des documents constitutifs de la saisine est également requis.

Pour être complet, le dossier de demande comprend :

- le courrier de l'entreprise de demande de validation de l'accord ;
- l'accord signé faisant l'objet d'une demande de validation avec la qualité des signataires de l'accord ;
- une présentation de l'entreprise avec mention de l'effectif salarié à la date de signature de l'accord ;
- une preuve de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur à chacune des organisations de salariés représentatives de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CERFA) ;
- l'attestation sur l'honneur selon laquelle l'entreprise compte moins de 200 salariés et est dépourvue de délégué syndical ;
- tout autre document nécessaire à l'examen de l'accord d'entreprise soumis à validation (ex. : une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation).

La commission peut convoquer l'employeur et le représentant élu signataire afin de présenter aux membres de la commission l'accord d'entreprise conclu.

La commission de validation se réunit à l'occasion de toute réunion paritaire et dans un maximum de 3 mois suivant la transmission au secrétariat du dossier complet. A défaut de réunion paritaire programmée, une réunion spécifique de la commission de validation sera convoquée.

Les séances de la commission nationale paritaire de validation sont présidées alternativement par un représentant du collège salarié et un représentant du collège patronal.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers examinés.

Les décisions de la commission sont adoptées par accord entre les 2 collèges. Au sein de chaque collège, les voix sont exprimées à la majorité des membres présents ou représentés.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de ou des accords transmis.

Les avis rendus par la commission nationale paritaire de validation de la branche des mareyeurs expéditeurs ne préjugent pas de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux *et ne peuvent engager la responsabilité de la commission et de ses membres* (1).

(1) Les termes : « et ne peuvent engager la responsabilité de la commission et de ses membres » figurant au dernier alinéa de l'article 5 sont exclus de l'extension comme contrevenant à l'article 1382 du code civil qui permet en tout état de cause à la partie qui justifie d'un intérêt à agir à saisir le juge pour obtenir réparation du préjudice subi.

(Arrêté du 12 juin 2012, art. 1er)

### **Entrée en vigueur et formalités de dépôt du présent accord**

#### Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail en vue de son extension.

## Avenant n° 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	L'UMF ; Le SNSSP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FNPD CGT,

### Article 1er

En vigueur étendu

Le membre de phrase « - 0,9 % affectés au financement du plan de formation, dont 10 % du 0,9 % obligatoirement versés à l'AGEFOS PME » de l'article 8 « Dispositions financières », troisième paragraphe, premier tiret, est remplacé par « - 0,9 % affecté au financement du plan de formation, dont 14 % du 0,9 % obligatoirement versé à l'AGEFOS PME ».

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Il prendra effet au premier jour suivant l'expiration du délai au droit d'opposition des organisations non signataires.

## Avenant n° 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFTD ; FNPD CGT.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 6.1.1 du chapitre VI de la convention collective nationale, afin de le mettre en conformité avec les dispositions des articles L. 1226-1 et D.1226-1 et suivants du code du travail relatifs aux modalités d'indemnisation des absences pour maladie ou accident des salariés.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 6.1.1 relatif à l'indemnisation des absences « en cas de maladie ou d'accident du travail » du chapitre VI intitulé « Absences pour maladie, accident du travail, maternité » de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

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

(En jours.)

Ancienneté	1 <sup>re</sup> période 90 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	2 <sup>e</sup> période 66,66 % du salaire brut moins IJSS (1) brutes	Délai de carence
1 an à moins de 6 ans	30	30	7
6 ans à moins de 11 ans	40	40	3
11 ans à moins de 16 ans	50	50	3
16 ans à moins de 21 ans	60	60	3
21 ans à moins de 26 ans	70	70	3
26 ans à moins de 31 ans	80	80	3
A partir de 31 ans	90	90	3

(1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale.

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

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les durées d'indemnisation prévues ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

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

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

### Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à la date de signature de cet avenant.

### Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

## Avenant n° 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FNPD CGT.

### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le chapitre VII relatif au régime de prévoyance de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 7.1 bis intitulé « Bénéficiaires » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est désormais rédigé comme suit :

« Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs présents à l'effectif au jour ou à compter de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée. La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Par application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de ses avenants, les garanties du régime de prévoyance bénéficient également aux salariés des seules entreprises adhérentes à l'une des fédérations patronales signataires de l'accord susmentionné, dont le contrat de travail est rompu. »

### Article 2

En vigueur étendu

Le paragraphe relatif à la garantie « double effet » de l'article 7.3 intitulé « Décès » du chapitre VII de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès du conjoint ou assimilé simultanément ou postérieurement à celui du salarié, l'organisme assureur verse aux enfants à charge définis ci-dessous, ou à leur représentant légal, un capital égal à 100 % du capital décès toutes causes réparti par parts égales entre eux. »

Les autres dispositions de l'article 7.3 demeurent inchangées.

### Article 3

En vigueur étendu

Le paragraphe relatif à la « notion d'enfant à charge » de l'article 7.3 intitulé « Décès » du chapitre VII de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

« Sont considérés à charge pour le bénéfice des garanties décès indépendamment de la position fiscale les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et, dans tous les cas, si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire, sous condition :

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

- d'être en apprentissage ;

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

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

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

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation. »

### Article 4

En vigueur étendu

L'article 7.10 intitulé « Dispositions applicables aux cadres » du chapitre VII de la convention collective nationale est désormais rédigé comme suit :

#### « Article 7.10

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

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA) à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra, d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès et, d'autre part couvrir à minima l'ensemble des prestations résultant du présent régime de prévoyance. Les cotisations servant à financer le présent régime couvrent une partie de cette obligation. Les employeurs devront souscrire un contrat de prévoyance couvrant le différentiel de cette obligation. »

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à la date de signature.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.

## Avenant n° 42 du 10 juin 2016 portant modification du chapitre VII « Prévoyance »

Signataires	
Organisations patronales	UMF SNSSP
Organisations de salariés	FGTA FO CFTC CSFV FNAA CFE-CGC FS CFD FNP CGT

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs ont décidé de modifier par le présent avenant le régime de prévoyance complémentaire obligatoire et mutualisé au niveau national à compter du 1er janvier 2016.

Afin d'assurer une mutualisation la plus large possible, les partenaires sociaux décident de recommander plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés permettant ainsi à chaque entreprise relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs de souscrire, un contrat parfaitement conforme aux obligations découlant du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

Le régime de prévoyance complémentaire mis en place présente un degré élevé de solidarité tel que prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application.

Ces recommandations ont été précédées d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, initiée par un avis d'appel à la concurrence publié dans l'Argus de l'assurance du vendredi 17 avril et dans Aujourd'hui en France et le Parisien du 16 avril dans le respect des principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.1 « Champ d'application » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les entreprises assujetties à la présente convention sont tenues d'assurer à leurs salariés un régime de prévoyance respectant les dispositions du présent chapitre.

Chaque entreprise relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs reste libre de mettre en place selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale un régime de prévoyance plus favorable que celui visé au présent chapitre.

*Les dispositions du présent chapitre ne sont pas de nature à remettre en cause les régimes préexistants plus favorables. (1)»*

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.1 bis « Bénéficiaires » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance instituées par le présent chapitre sont l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs, quelles que soient la nature de leur contrat de travail et l'ancienneté, liés par un contrat de travail non suspendu et inscrits à l'effectif de l'entreprise. »

#### 2.1. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail les garanties instituées par le présent chapitre sont maintenues dans tous les cas où le salarié perçoit soit un maintien de salaire total ou partiel, soit des indemnités journalières ou une rente invalidité complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers. Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité, un congé d'adoption ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié (congés parentaux, congés sans solde, congés sabbatiques, etc.), ainsi qu'en cas de mise à pied du salarié, les garanties en cas de décès pourront être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien. La rémunération servant de base de cotisation sera alors la moyenne des 12 derniers mois de salaire brut précédant la suspension du contrat de travail. Le salarié se chargera du paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur.

Dans tous les autres cas de suspensions du contrat de travail non rémunérées, les garanties sont suspendues.

#### 2.2. Rupture du contrat de travail

Les anciens salariés indemnisés par Pôle emploi bénéficient d'un maintien temporaire gratuit de la couverture prévoyance instituée par le présent chapitre conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

##### a) Bénéficiaires

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès des organismes assureurs, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au

présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe les organismes assureurs de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1er alinéa.

#### b) Salaire de référence

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

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

#### c) Financement

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

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

### Article 3

En vigueur étendu

Un article 7.1 ter « Définition du salaire brut » est ajouté au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

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

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

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

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

Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

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

### Article 4

En vigueur étendu

Un article 7.1 quater « Définition du conjoint » est ajouté au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

« Pour l'ensemble des dispositions du présent chapitre, par conjoint, il convient d'entendre :

- le conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement ;
  - le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
  - le concubin sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période de 2 ans de vie commune.
- »

### Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.2 « Invalidité absolue et définitive » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

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

L'invalidité absolue et définitive se définit comme :

- la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3e catégorie (art. L. 341-4 du code de la sécurité sociale) avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ;
- ou comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

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

### Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article de l'article 7.3 « Décès » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « 7.3.1. Décès

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

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

Le capital décès est versé :

- au bénéficiaire désigné :

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

- à défaut de bénéficiaire désigné :

- le conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement. Il est assimilé au conjoint non divorcé et non séparé de corps judiciairement, le partenaire

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

- à défaut le concubin sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il doit être prouvé une période préalable de 2 de vie commune ;
- à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;
- à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

#### 7.3.2. Double effet

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

#### 7.3.3. Prédéces

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

Enfants à charge :

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

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

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition :
- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé. »

#### Article 7

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article de l'article 7.4 « Rente éducation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Conditions

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

- 5 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre jusqu'à 11 ans ;
- 10 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre de 12 à 16 ans ;
- 15 % du salaire brut tel que défini à l'article 7 ter du présent chapitre de 17 à 18 ans ou jusqu'à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études.

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

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

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

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

Maintien de la prestation

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

#### Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article de l'article 7.5 « Bénéfice des garanties » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

#### Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.6 « Incapacité de travail et invalidité » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Garantie incapacité de travail

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

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

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

- le jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;
- le jour de la reprise du travail ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- à la date de mise en invalidité ;
- à la date de départ en retraite.

Le salarié en situation de temps partiel thérapeutique sera indemnisé par l'organisme assureur, qu'il reçoive des indemnités journalières de la sécurité sociale ou pas. L'organisme assureur devra compenser cette absence d'indemnités journalières.

Il sera fait un calcul entre le salaire que reçoit l'assuré en tant que travailleur actif et l'indemnité qu'il reçoit en tant que salarié en arrêt total d'activité pour raison de santé.

Le montant de l'indemnité totale reçu par le salarié en état de temps partiel thérapeutique sera calculé sur la base du prorata entre les deux montants ci-dessus calculés au prorata de son taux d'activité.

A titre d'exemple :

- s'il reçoit 100 en tant que salarié actif ;

- s'il reçoit 60 en tant que salarié en arrêt total ;

- s'il retravaille à 75 % et qu'il reçoit à ce titre 75 de salaire de son employeur et rien de la sécurité sociale, l'organisme devra lui compléter son salaire de façon à ce qu'il reçoive 90 (soit :  $75 \% * 100 + 25 \% * 60$ ) soit dans le cas présent 15.

#### Garantie invalidité

En cas d'invalidité, le salarié perçoit une rente d'invalidité dont le montant est fixé en pourcentage du salaire brut défini à l'article 7 ter.

Est considéré comme atteint d'une invalidité, le salarié percevant de la sécurité sociale une pension d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie, ou une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'invalidité au moins égal à 33 %.

La rente d'invalidité complète les versements reçus de la sécurité sociale à hauteur de :

- 40 % du salaire brut défini à l'article 7 ter pour les salariés classés en invalidité de 1re catégorie ;

- 70 % du salaire brut défini à l'article 7 ter pour les salariés classés en invalidité de 2e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 % ;

- 70 % du salaire brut défini à l'article 7 ter pour les salariés classés en invalidité de 3e catégorie ou reconnus en incapacité permanente professionnelle pour un taux égal à 100 %.

En cas de diminution de la capacité de travail donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale au titre d'une incapacité consécutive à un accident ou une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %, le montant des indemnités est proportionnel au taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale. A cet effet, l'indemnité journalière prévue en cas d'incapacité de travail est affectée du coefficient 3 N/2 (n étant le coefficient retenu par la sécurité sociale).

La rente d'invalidité cesse à la date à laquelle l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou une rente, au titre d'un accident de travail ou une maladie professionnelle, versée par la sécurité sociale ou au jour de l'entrée en jouissance de la pension de vieillesse. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 26/03/2002).

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

#### Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article de l'article 7.7 « Gestion du régime » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour permettre la couverture des garanties prévues au présent chapitre, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander les organismes assureurs suivants :

Pour les garanties décès en capital, incapacité et invalidité :

- HUMANIS Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris.

Pour la garantie rente éducation :

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

Les organismes recommandés proposent aux entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans le présent accord. »

#### Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7.7.1 « Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation des organismes assureurs visés à l'article 7.7 seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter du 1er janvier 2016, soit pour le 1er janvier 2021. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance. »

#### Article 12

En vigueur étendu

Un article 7.7.2 « Obligation d'adhésion » est ajouté au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

« Afin de satisfaire à leurs obligations visées au présent chapitre, les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention pourront souscrire :

- soit le contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux visant à satisfaire leurs intérêts et satisfaisant aux dispositions du présent chapitre et ce, auprès des organismes assureurs recommandés visés à l'article 7.7 ;

- soit un contrat d'assurance auprès d'un organisme assureur habilité de leur choix. Dans ce dernier cas, les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention seront tenues de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent chapitre notamment l'article 7.7.3.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés tels que visés à l'article 7.1 bis au contrat collectif d'assurance souscrit par leur employeur.

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par les organismes assureurs recommandés, résumant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations. »

#### Article 13

En vigueur étendu

Un article 7.7.3 « Garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et financement » est ajouté au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

#### « Article 7.7.3

#### Garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et financement

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1 alinéa 1er du code de la sécurité sociale, le présent chapitre prévoit des garanties collectives présentant



un degré élevé de solidarité.

Les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies au présent article.

#### Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, les signataires du présent accord décident de mettre en œuvre des actions, qui viennent, le cas échéant, s'ajouter à celles des organismes assureurs.

Les partenaires sociaux peuvent notamment décider :

- de mettre en place des actions collectives de prévention ;
- la prise en charge totale ou partielle de la cotisation de certaines catégories de salariés dont la situation le justifie particulièrement ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :

a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par voie d'avenant à la convention d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Les orientations des actions de prévention, les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et les modalités de prise en charge totale ou partielle de la cotisation seront déterminées par la commission paritaire nationale de la négociation par voie d'avenant à la convention.

La commission paritaire nationale de la négociation contrôle la mise en œuvre de ces orientations par les organismes recommandés auprès desquels les entreprises organisent la couverture de leurs salariés.

#### Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale la part de la cotisation qui est affectée au financement des garanties présentant un degré élevé de solidarité définies au présent article est égale à 2 % de la cotisation globale versée par les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention. Ce financement est affecté dans un fonds de solidarité destiné à financer ces garanties. »

#### Article 14

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article de l'article 7.8 « Cotisations » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« (En pourcentage.)

Le taux de cotisation global du régime de prévoyance applicable à compter du 1er janvier 2016 est porté à 1,94 % TA/ TB de la masse salariale de l'ensemble du personnel. Garanties	Ensemble du personnel			
	TA	TA	TB	TB
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur
Décès toute cause	0,235	0,235	0,235	0,235
Rente éducation (OCIRP (1))	0,095	0,095	0,095	0,095
Incapacité de travail	0,70	0	0,70	0
Invalité	0,29	0,29	0,29	0,29
Total	1,32	0,62	1,32	0,62
Total	1,94		1,94	

La cotisation globale pour l'ensemble des salariés est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié, sachant que pour la cotisation afférente à la garantie Incapacité de travail aux taux de 0,70 % TA et 0,70 % TB est entièrement à la charge du salarié.

Les taux des cotisations définies au présent article sont maintenus à compter du 1er janvier 2016 par les organismes assureurs visés à l'article 7.7 pendant 3 ans pour la couverture des risques y compris la rente éducation. »

(1) Mot exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

#### Article 15

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article de l'article 7.8 bis « Résiliation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de résiliation de l'adhésion :

- les garanties en cas de décès telles que définies aux articles 7.2 à 7.4 sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations complémentaires incapacité et invalidité, tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité, par l'organisme faisant l'objet d'une résiliation et ce, au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de la résiliation.

La revalorisation du salaire de référence se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche ;

- les prestations incapacité et invalidité en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation.

Leur revalorisation se poursuit au moins sur la base déterminée par le texte conventionnel à la date de la résiliation et devra, si le contrat ne prévoit pas la poursuite de la revalorisation après résiliation de celui-ci, faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés par la branche. »

#### Article 16

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article de l'article 7.9 « Revalorisation » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les prestations complémentaires d'incapacité de travail et d'invalidité sont revalorisées sur la base du pourcentage de majoration de la valeur du point ARRCO. »

#### Article 17

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article de l'article 7.10 « Dispositions applicables au personnel bénéficiant des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès (au moins 0,76 % TA), et d'autre part couvrir a minima l'ensemble des prestations résultant du présent régime de prévoyance. Les cotisations servant à financer le présent régime couvrent une partie de cette obligation. En conséquence, les employeurs devront mettre en place un régime collectif et obligatoire de prévoyance couvrant le différentiel de cette obligation selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Par ailleurs, les employeurs devront satisfaire aux dispositions de l'article R. 242-1-4 du code de la sécurité sociale pour le bénéfice de l'exonération sociale de faveur sur le financement patronal visée à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. »

#### Article 18

En vigueur étendu

L'article 7.11 « Compensation financière » du chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 est supprimé.

#### Dépôt et extension

#### Article 19

En vigueur étendu

L'union du mareyage français est mandatée par les organisations signataires pour effectuer toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent avenant.

#### Article 20

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prendra effet le 1er janvier 2016.

## Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UMF SNSSP
Organisations de salariés	CFDT CSFV CFTC FNAA CFE-CGC

#### Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui ont profondément bouleversé la formation professionnelle et prend en compte les dispositions nouvelles en matière de formation issues de la loi du 8 août 2016.

L'enjeu de ces réformes est d'assurer une sécurisation des parcours professionnels de tous les salariés, dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles tout en favorisant la compétitivité des entreprises de la branche. Pour ce faire, il est permis :

- aux entreprises de décider de leur niveau d'investissement dans la formation ;
- aux salariés d'être acteurs de leur parcours professionnel.

Notre branche professionnelle a toujours eu à cœur de privilégier l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi, le présent accord s'intègre dans un corpus conventionnel relatif à la formation professionnelle :

- accord du 18 novembre 1996 désignant AGEFOS-PME comme organisme collecteur paritaire agréé pour recevoir le versement des contributions formations des entreprises et créant une section paritaire professionnelle permettant la mutualisation des fonds de la formation au niveau de la branche ;
- avenant du 16 janvier 2004 mettant en place le certificat de qualification professionnelle « employé polyvalent des produits de la mer » ;
- accord du 26 janvier 2006 relatif à l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie qui détaille les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la branche.

Considérant la particularité des entreprises de mareyage et de salaison maritime, le nombre d'entreprises et de salariés de la profession, l'environnement économique, réglementaire des entreprises et le besoin d'attractivité de la profession et de renouvellement générationnel, les parties signataires estiment qu'il est essentiel de revoir les dispositions conventionnelles prévues dans l'accord du 26 janvier 2006 afin que les orientations de la profession soient en cohérence avec les nouvelles dispositions légales.

En outre, le présent accord :

- participe à l'évolution de la convention collective mareyeurs-expéditeurs ;
- poursuit l'effort entrepris en faveur de la formation professionnelle, renforçant l'accès de tous à la formation professionnelle permettant de développer les compétences des salariés et d'accroître la compétitivité des entreprises de la branche en mettant en exergue les enjeux et les priorités pour les entreprises.

#### Dispositions préliminaires

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, étendue par arrêté du 14 septembre 1990.

Le présent accord précise notamment les modalités de mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

#### Titre Ier Dispositifs de formation ouverts aux salariés

##### Compte personnel de formation

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015. Il n'est donc plus possible de faire une demande de formation au titre du droit individuel à la formation depuis cette date. Néanmoins, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation sont sauvegardées et peuvent être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020 aux conditions du compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation est un compte attaché à la personne comptabilisé en heure et mobilisé par la personne qu'elle soit à la recherche d'emploi ou salariée afin de suivre à son initiative une formation.

Les bénéficiaires du CPF visés à l'article L. 6323-1 du code du travail sont les personnes âgées d'au moins 16 ans ou à titre dérogatoire les jeunes de 15 ans

en contrat d'apprentissage.

Ce compte est alimenté, en heures, à concurrence de :

- 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures hors abondement pour tout salarié à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, ce crédit est calculé pro rata temporis.

Par dérogation aux règles d'alimentation ci-dessus, et pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par la convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

En outre, le titulaire du CPF bénéficie d'un service gratuit dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)) lui permettant d'avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte après saisie éventuelle de ses heures acquises au titre du DIF et d'obtenir des informations sur les formations éligibles au CPF selon son statut et sa domiciliation.

Lorsqu'un salarié souhaite mobiliser son CPF pour accéder à une formation éligible mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes, et pour soutenir l'accès des salariés aux formations qualifiantes, un abondement est prévu par la branche.

Les conditions de cet abondement sont déterminées par la CPNEFP, après analyse du projet du salarié le cas échéant, et financé par l'OPCA, sous réserve des ressources financières disponibles au sein de la section paritaire professionnelle de l'OPCA.

Outre cet abondement de la branche, l'employeur (par accord collectif ou décision unilatérale), la région, l'AGEFIPH ou Pôle emploi peuvent décider d'abonder le CPF de salariés ou d'anciens salariés de la branche.

Pour permettre à la CPNEFP d'appréhender au mieux la mise en œuvre de sa politique de branche en matière de formation et la fixation de ses objectifs et priorités, l'OPCA informe tous les ans ladite commission du nombre annuel d'heures qui a été abondé, de la typologie des entreprises bénéficiaires ainsi que des certifications ou qualifications visées et des caractéristiques des salariés bénéficiaires de cet abondement.

Toutes les formations ne sont pas éligibles dans le cadre du CPF.

*Conformément aux lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016, les formations éligibles au CPF sont principalement les suivantes : (1)*

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (dit Cléa) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les actions de formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions de formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;
- les formations certifiantes ou qualifiantes ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences et qui figurent sur l'une des listes suivantes :
- liste élaborée par le COPANEF au niveau national ;
- liste élaborée par le COPAREF au niveau régional ;
- liste élaborée par la CPNE de la présente branche.

Ces listes de formations sont accessibles sur le site dédié au CPF ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

Il est rappelé que l'utilisation du CPF est à l'initiative des salariés. Les formations suivies peuvent se dérouler selon les circonstances et les conditions légales hors temps de travail ou dans le temps de travail. Le CPF peut aussi être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions légales.

En ce qui concerne les actions relatives au socle de connaissances et de compétences dit Cléa, l'accompagnement à la VAE ou les formations qui font suite à un abondement correctif tel que prévu par la loi, la formation est réalisée nécessairement et obligatoirement sur le temps de travail.

Pour les formations du CPF se déroulant sur le temps de travail, le salaire est alors maintenu dans sa totalité selon les dispositions légales en vigueur et pris en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles de ce dernier. Toutefois, cette prise en charge peut être limitée à 50 % du montant total pris en charge pour la formation (frais pédagogiques + frais annexes + frais de maintien de la rémunération) pour les heures acquises au titre du CPF et mobilisées.

Le salarié qui désire suivre sa formation sur le temps de travail doit en informer l'employeur au moins 60 jours avant le début de la formation pour une formation de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

En dehors des formations de droit sur le temps de travail telles qu'énoncées, et sans respect des modalités rappelées ci-dessus, le salarié ne peut imposer à son employeur que la formation sur le CPF se déroule sur le temps de travail.

Par ailleurs, au titre du CPF, il est rappelé que les entreprises informent chaque année avant le 1er mars l'AGEFOS-PME :

- de la durée de travail à temps plein applicable à ces salariés si elle est inférieure à la durée légale ;
- des éventuels abondements supplémentaires et correctifs.

Il est également souligné que le compte personnel formation s'intègre au compte personnel d'activité dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Il contribue ainsi au droit à la qualification professionnelle et peut permettre la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6323-5 IV du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

## **Contrat de professionnalisation**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les parties signataires invitent les entreprises de la profession à mobiliser le contrat de professionnalisation au bénéfice de tous les publics visés par ce dispositif, lequel concourt à l'insertion et à la réinsertion professionnelles des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de certains minima sociaux notamment.

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation est un contrat particulier à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 à 12 mois pouvant être porté à 24 mois qui allie une formation en alternance d'enseignements théoriques et généraux et de mise en œuvre pratique dans l'entreprise pour permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification permettant de les insérer ou les réinsérer dans l'emploi.

Ce contrat est ouvert, conformément aux dispositions légales en vigueur :

1° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

2° Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;

3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

Concernant la durée de la formation en contrat de professionnalisation, elle doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (CDD) ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du CDI.

En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat de travail ou de l'action de professionnalisation.

Il est rappelé que la désignation d'un tuteur est obligatoire. Le tuteur doit être un salarié qualifié, volontaire et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un poste en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'entreprise. Il contribue également à l'organisation des activités, contribue à l'acquisition des savoirs - faire, assure la liaison avec l'organisme de formation, participe à l'évaluation du suivi de la formation.

### **Période de professionnalisation**

#### Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation permettent à certains salariés d'acquérir une qualification permettant de les maintenir dans l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée, ou en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique).

Ainsi, elles sont ouvertes aux salariés en poste dans l'entreprise en CDI ou pour certains contrats aidés en CDD.

Les formations éligibles aux périodes de professionnalisation sont :

- celles permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- celles qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), celles reconnues dans les classifications de la branche ou celles du CQP « EPPM » ;
- celles permettant d'acquérir une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire de la CNCP (art. L. 335-6 du code de l'éducation).

La durée minimale de la formation est de 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires maximum, sauf pour la VAE, l'abondement du CPF et les actions de formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire.

### **Congé individuel de formation et les formations en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié**

#### Article 4

En vigueur étendu

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés qui le souhaitent peuvent également bénéficier d'une prise en charge, par l'organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation (OPACIF), d'une formation d'une durée minimale de 120 heures se déroulant en intégralité en dehors du temps de travail.

### **Titre II Priorités de la branche et prises en charge des coûts de formation par l'OPCA**

#### **Priorités de la branche en matière de formation**

##### Article 5

En vigueur étendu

Les priorités, les publics cibles et les conditions de prises en charges de contrats et périodes de professionnalisation sont proposées par la CPNEFP au regard des éventuelles études et analyses fournies par l'OPQCM et par l'OPCA désigné.

Les parties signataires considèrent que sont prioritaires :

- les formations et les validations des acquis de l'expérience destinées à obtenir le CQP « EPPM » étant entendu que la démarche de validation des acquis de l'expérience est ouverte après une durée minimale d'activité d'un an et qu'en cas de certifications partielles, ces parties identifiées de certification professionnelle sont acquises définitivement ;
- les formations destinées à obtenir tout ou partie du socle de connaissances et de compétences ;
- toute formation reconnue par la CPNEFP.

Les publics qui doivent prioritairement bénéficier d'actions de formations sont :

- les salariés sans qualification ;
- les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation depuis au moins 5 ans ;
- les salariés dont les emplois sont menacés ;
- les salariés victimes de ruptures dans leur parcours professionnel ;
- tout public reconnu par la décision ou délibération de la CPNEFP.

#### **Prises en charge des formations par l'OPCA**

##### Article 6

En vigueur étendu

La CPNEFP est souveraine pour modifier et définir les montants de prise en charge des formations et les modalités de financement des formations (exemple : attribution d'un abondement conventionnel) sous réserve de l'acceptation de l'OPCA dans le cadre de la section paritaire professionnelle.

### **Titre III Obligations des entreprises en matière de formation professionnelle**

En vigueur étendu

La réforme issue de la loi du 5 mars 2014 a mis à la charge de toute entreprise une obligation de former en lieu et place d'une obligation de financer la formation professionnelle. Elle instaure des garanties individuelles et collectives sociales nouvelles à la charge de l'entreprise qui sont précisées ci-dessous.

#### **Obligation de former**

##### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment les obligations qui pèsent sur toutes les entreprises en matière d'adaptation et de maintien de l'employabilité.

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. L'on entend par formation d'adaptation des formations de courte durée qui sont absolument nécessaires pour que le salarié continue d'occuper normalement son poste.

L'employeur doit aussi veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, en fonction de l'évolution des organisations, des emplois et des technologies. Cette obligation va donc au-delà de la simple adaptation au poste de travail.

En outre, l'employeur peut, s'il le souhaite, proposer des formations qui participent au développement des compétences ou à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences dit Cléa.

#### **Orientations stratégiques et programme pluriannuel de formation**

##### Article 8

En vigueur étendu

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, ce dernier est consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques en matière de formation et sur le programme annuel ou pluriannuel de formation.

Le programme annuel ou pluriannuel de formation rassemble les actions de formation définies par l'employeur dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

### **Entretien professionnel des salariés**

#### Article 9

En vigueur étendu

L'entretien professionnel bénéficie à tous les salariés de l'entreprise (CDI/CDD), qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

Tous les deux ans et à l'initiative de l'entreprise, cet entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle des salariés en termes de qualifications et d'emploi. En outre, il comporte nécessairement des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cet entretien se distingue de l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place de façon facultative dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, cet entretien est nécessairement mis en place à l'occasion de certaines longues absences et notamment à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien professionnel biennal remplace :

- l'entretien après congé maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ;
- l'entretien après congé parental (art. L. 1225-57 du code du travail) ;
- l'entretien suite à absence pour soutien familial (art. L. 3142-29 du code du travail) ;
- l'entretien de mi-carrière (art. L. 6321-1 du code du travail).

Tous les six ans de présence dans l'entreprise, l'employeur doit dresser par écrit un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, lequel est remis au salarié.

Cet état des lieux récapitulatif permet de faire un point sur les évolutions professionnelles du salarié et de vérifier qu'il a bénéficié des mesures suivantes :

1. Une action de formation.
2. Une progression salariale ou professionnelle.
3. L'acquisition, par la formation ou par la VAE des éléments ou parties de certification.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé d'un crédit de 100 heures pour les salariés à temps plein et de 130 heures pour les salariés à temps partiel. Cet abondement forfaitaire fait l'objet d'un versement à l'OPCA compétent, AGEFOS PME. Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

Les partenaires sociaux sont conscients que cet entretien professionnel est l'un des leviers du développement de la formation professionnelle pour les salariés du secteur. Aussi, l'OPCA désigné par la branche mettra à disposition des entreprises des outils et modèles adaptés au secteur permettant de préparer l'entretien et de mettre en œuvre les dispositions légales.

### **Accompagnement des salariés en alternance**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le salarié peut être investi de façon régulière et pérenne de la démarche tutorale dans l'entreprise (par exemple dans le cadre du contrat de professionnalisation ou sous la forme de la désignation d'un maître d'apprentissage). En ce cas, et puisque cette démarche contribue à la réussite de l'alternance et de l'intégration du bénéficiaire, les partenaires sociaux invitent l'entreprise à prendre en considération les compétences relationnelles et pédagogiques déployées dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

### **Titre IV Outils et accompagnement de la branche en matière de formation**

#### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord rappelle l'importance de cet observatoire dont les missions et le fonctionnement sont précisés par l'avenant du 26 juin 2009 toujours en vigueur.

Les missions dont un OPMQ a la charge sont :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle en lien notamment avec les processus de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches ;
- d'identifier les facteurs d'évolution des emplois.

#### **Certificat de qualification professionnelle de la branche**

#### Article 12

En vigueur étendu

Conscients du besoin de promotion de la qualification des salariés du secteur et de l'objectif de qualification professionnelle de la loi du 5 mars 2014, il est rappelé que les partenaires sociaux ont mis en place un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Employé polyvalent des produits de la mer » (EPPM) par avenant du 16 janvier 2004 toujours en vigueur.

L'OPCA déploiera les outils nécessaires à la sensibilisation des salariés et des entreprises sur l'existence de ce CQP. Par ailleurs, il fournira à la branche un bilan annuel de financement du CQP.

#### **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)**

#### Article 13

En vigueur étendu

La CPNEFP dispose d'un rôle majeur de structuration de la politique de la branche en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent tout mettre en œuvre pour élaborer et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF, condition de mise en œuvre opérationnelle du compte personnel formation pour les actifs salariés de la profession (cf. titre I).

Après élaboration de cette première liste, la CPNEFP s'engage à débattre une fois par an minimum de la révision de cette liste afin que celle-ci corresponde aux besoins de qualification et de certification des entreprises et des salariés.

Par ailleurs, avec le soutien de l'OPCA, la CPNEFP participe à la diffusion en direction des entreprises de la profession des supports à l'élaboration de

l'entretien professionnel biennal (cf. infra).

## **Titre V Dispositions financières** **Contribution légale et contribution conventionnelle**

### Article 15

En vigueur étendu

La loi du 5 mars 2014 impose à compter de l'exercice 2016 sur la masse salariale 2015 une contribution unique à verser à l'OPCA désigné. En outre, les dispositions de la loi de finances 2016 rehaussent le seuil d'assujettissement pour la contribution légale due en 2017 sur la masse salariale 2016 comme suit :

- 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour le plan de formation réduite.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale unique de formation à l'OPCA désigné, AGEFOS-PME.

Toutefois, pour soutenir le développement de la formation professionnelle des salariés et l'attractivité de la profession, les partenaires sociaux décident de mettre en place, pour la durée de l'accord, une contribution conventionnelle de 0,10 % pour toutes les entreprises au titre du Plan de formation pour les entreprises comptant au moins 11 salariés.

La contribution financière due par les entreprises selon leur effectif est donc calculée et répartie comme suit :

	<b>CIF</b>	<b>CPF</b>	<b>Professionalisation</b>	<b>FPSPP</b>	<b>Plan</b>	<b>Conventionnelle</b>	<b>Total</b>
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	-	0,10	1,10 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
10 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 10 salariés			0,15		0,40	-	0,55 %

NB - Ces chiffres sont des pourcentages de la masse salariale des entreprises, base 2016 pour un versement en 2017.

Cette contribution est à verser avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due. La première contribution sera donc versée au 1er mars 2017.

La contribution conventionnelle est collectée par l'OPCA désigné par la branche, avec les contributions légales.

## **Contribution supplémentaire facultative des entreprises**

### Article 16

En vigueur étendu

Il est rappelé que les entreprises peuvent faire des versements supplémentaires volontaires non mutualisés (art. L. 6332-1-2 du code du travail). Le versement supplémentaire volontaire à l'OPCA peut contribuer à l'obligation d'adaptation des salariés aux postes de travail et au maintien dans l'emploi, socle de la responsabilité sociale formative de l'entreprise envers ses salariés.

## **Titre VI Dispositions finales**

### **Durée de l'accord**

#### Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter de sa date d'extension.

Sur demande écrite ou orale exprimée en CPNEFP d'un signataire et par période triennale, les partenaires sociaux se réunissent pour évaluer la mise en œuvre du présent accord afin d'examiner son éventuelle révision selon les besoins de la profession ou l'évolution légale des dispositifs de formation.

### **Caractère impératif**

#### Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord a un caractère impératif. Aucune entreprise de la branche ne peut y déroger.

Il annule et remplace l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2006.

### **Dépôt et extension**

#### Article 19

En vigueur étendu

L'union du mariage français est mandatée par les organisations signataires pour effectuer toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent accord.

## **Titre Ier Dispositifs de formation ouverts aux salariés**

### **Compte personnel de formation**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1er janvier 2015. Il n'est donc plus possible de faire une demande de formation au titre du droit individuel à la formation depuis cette date. Néanmoins, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation sont sauvegardées et peuvent être utilisées jusqu'au 31 décembre 2020 aux conditions du compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation est un compte attaché à la personne comptabilisé en heure et mobilisé par la personne qu'elle soit à la recherche d'emploi ou salariée afin de suivre à son initiative une formation.

Les bénéficiaires du CPF visés à l'article L. 6323-1 du code du travail sont les personnes âgées d'au moins 16 ans ou à titre dérogatoire les jeunes de 15 ans en contrat d'apprentissage.

Ce compte est alimenté, en heures, à concurrence de :

- 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures ;
- puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures hors abondement pour tout salarié à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, ce crédit est calculé pro rata temporis.

Par dérogation aux règles d'alimentation ci-dessus, et pour les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou une certification reconnue par la convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de quarante-huit heures par an et le plafond est porté à quatre cents heures.

En outre, le titulaire du CPF bénéficie d'un service gratuit dématérialisé géré par la Caisse des dépôts et consignations ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)) lui permettant d'avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte après saisie éventuelle de ses heures acquises au titre du DIF et d'obtenir des informations sur les formations éligibles au CPF selon son statut et sa domiciliation.

Lorsqu'un salarié souhaite mobiliser son CPF pour accéder à une formation éligible mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes, et pour soutenir l'accès des salariés aux formations qualifiantes, un abondement est prévu par la branche.

Les conditions de cet abondement sont déterminées par la CPNEFP, après analyse du projet du salarié le cas échéant, et financé par l'OPCA, sous réserve des ressources financières disponibles au sein de la section paritaire professionnelle de l'OPCA.

Outre cet abondement de la branche, l'employeur (par accord collectif ou décision unilatérale), la région, l'AGEFIPH ou Pôle emploi peuvent décider d'abonder le CPF de salariés ou d'anciens salariés de la branche.

Pour permettre à la CPNEFP d'appréhender au mieux la mise en œuvre de sa politique de branche en matière de formation et la fixation de ses objectifs et priorités, l'OPCA informe tous les ans ladite commission du nombre annuel d'heures qui a été abondé, de la typologie des entreprises bénéficiaires ainsi que des certifications ou qualifications visées et des caractéristiques des salariés bénéficiaires de cet abondement.

Toutes les formations ne sont pas éligibles dans le cadre du CPF.

Conformément aux lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016, les formations éligibles au CPF sont principalement les suivantes : (1)

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences (dit Cléa) ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience ;
- les actions de formations permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions de formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées à l'article L. 6313-1 ;
- les formations certifiantes ou qualifiantes ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences et qui figurent sur l'une des listes suivantes :
- liste élaborée par le COPANEF au niveau national ;
- liste élaborée par le COPAREF au niveau régional ;
- liste élaborée par la CPNE de la présente branche.

Ces listes de formations sont accessibles sur le site dédié au CPF ([www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)).

Il est rappelé que l'utilisation du CPF est à l'initiative des salariés. Les formations suivies peuvent se dérouler selon les circonstances et les conditions légales hors temps de travail ou dans le temps de travail. Le CPF peut aussi être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions légales.

En ce qui concerne les actions relatives au socle de connaissances et de compétences dit Cléa, l'accompagnement à la VAE ou les formations qui font suite à un abondement correctif tel que prévu par la loi, la formation est réalisée nécessairement et obligatoirement sur le temps de travail.

Pour les formations du CPF se déroulant sur le temps de travail, le salaire est alors maintenu dans sa totalité selon les dispositions légales en vigueur et pris en charge par l'OPCA dans la limite des fonds disponibles de ce dernier. Toutefois, cette prise en charge peut être limitée à 50 % du montant total pris en charge pour la formation (frais pédagogiques + frais annexes + frais de maintien de la rémunération) pour les heures acquises au titre du CPF et mobilisées.

Le salarié qui désire suivre sa formation sur le temps de travail doit en informer l'employeur au moins 60 jours avant le début de la formation pour une formation de 6 mois et au moins 120 jours avant le début de la formation pour une formation de plus de 6 mois.

En dehors des formations de droit sur le temps de travail telles qu'énoncées, et sans respect des modalités rappelées ci-dessus, le salarié ne peut imposer à son employeur que la formation sur le CPF se déroule sur le temps de travail.

Par ailleurs, au titre du CPF, il est rappelé que les entreprises informent chaque année avant le 1er mars l'AGEFOS-PME :

- de la durée de travail à temps plein applicable à ces salariés si elle est inférieure à la durée légale ;
- des éventuels abondements supplémentaires et correctifs.

Il est également souligné que le compte personnel formation s'intègre au compte personnel d'activité dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Le compte personnel d'activité a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité.

Il contribue ainsi au droit à la qualification professionnelle et peut permettre la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6323-5 IV du code du travail.  
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

## **Contrat de professionnalisation**

### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires invitent les entreprises de la profession à mobiliser le contrat de professionnalisation au bénéfice de tous les publics visés par ce dispositif, lequel concourt à l'insertion et à la réinsertion professionnelles des jeunes, des demandeurs d'emploi, des bénéficiaires de certains minima sociaux notamment.

Il est rappelé que le contrat de professionnalisation est un contrat particulier à durée indéterminée ou à durée déterminée de 6 à 12 mois pouvant être porté à 24 mois qui allie une formation en alternance d'enseignements théoriques et généraux et de mise en œuvre pratique dans l'entreprise pour permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification permettant de les insérer ou les réinsérer dans l'emploi.

Ce contrat est ouvert, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- 1° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- 2° Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- 3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

Concernant la durée de la formation en contrat de professionnalisation, elle doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation (CDD) ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du CDI.

En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à 150 heures, quelle que soit la durée du contrat de travail ou de l'action de professionnalisation.

Il est rappelé que la désignation d'un tuteur est obligatoire. Le tuteur doit être un salarié qualifié, volontaire et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans un poste en rapport avec l'objectif de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation dans l'entreprise. Il contribue également à l'organisation des activités, contribue à l'acquisition des savoirs - faire, assure la liaison avec l'organisme de formation, participe à l'évaluation du suivi de la formation.

## **Période de professionnalisation**

### Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les périodes de professionnalisation permettent à certains salariés d'acquérir une qualification permettant de les maintenir dans l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, en contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée, ou en CDD d'insertion (conclu avec des structures d'insertion par l'activité économique).

Ainsi, elles sont ouvertes aux salariés en poste dans l'entreprise en CDI ou pour certains contrats aidés en CDD.

Les formations éligibles aux périodes de professionnalisation sont :

- celles permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences ;
- celles qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), celles reconnues dans les classifications de la branche ou celles du CQP « EPPM » ;
- celles permettant d'acquérir une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire de la CNCP (art. L. 335-6 du code de l'éducation).

La durée minimale de la formation est de 70 heures réparties sur une période de 12 mois calendaires maximum, sauf pour la VAE, l'abondement du CPF et les actions de formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire supplémentaire.

#### **Congé individuel de formation et les formations en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié**

### Article 4

En vigueur étendu

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé individuel de formation dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés qui le souhaitent peuvent également bénéficier d'une prise en charge, par l'organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation (OPACIF), d'une formation d'une durée minimale de 120 heures se déroulant en intégralité en dehors du temps de travail.

#### **Titre II Priorités de la branche et prises en charge des coûts de formation par l'OPCA**

##### **Priorités de la branche en matière de formation**

### Article 5

En vigueur étendu

Les priorités, les publics cibles et les conditions de prises en charges de contrats et périodes de professionnalisation sont proposées par la CPNEFP au regard des éventuelles études et analyses fournies par l'OPQCM et par l'OPCA désigné.

Les parties signataires considèrent que sont prioritaires :

- les formations et les validations des acquis de l'expérience destinées à obtenir le CQP « EPPM » étant entendu que la démarche de validation des acquis de l'expérience est ouverte après une durée minimale d'activité d'un an et qu'en cas de certifications partielles, ces parties identifiées de certification professionnelle sont acquises définitivement ;
- les formations destinées à obtenir tout ou partie du socle de connaissances et de compétences ;
- toute formation reconnue par la CPNEFP.

Les publics qui doivent prioritairement bénéficier d'actions de formations sont :

- les salariés sans qualification ;
- les salariés qui n'ont pas bénéficié d'une action de formation depuis au moins 5 ans ;
- les salariés dont les emplois sont menacés ;
- les salariés victimes de ruptures dans leur parcours professionnel ;
- tout public reconnu par la décision ou délibération de la CPNEFP.

##### **Prises en charge des formations par l'OPCA**

### Article 6

En vigueur étendu

La CPNEFP est souveraine pour modifier et définir les montants de prise en charge des formations et les modalités de financement des formations (exemple : attribution d'un abondement conventionnel) sous réserve de l'acceptation de l'OPCA dans le cadre de la section paritaire professionnelle.

#### **Titre III Obligations des entreprises en matière de formation professionnelle**

En vigueur étendu

La réforme issue de la loi du 5 mars 2014 a mis à la charge de toute entreprise une obligation de former en lieu et place d'une obligation de financer la formation professionnelle. Elle instaure des garanties individuelles et collectives sociales nouvelles à la charge de l'entreprise qui sont précisées ci-dessous.

##### **Obligation de former**

### Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment les obligations qui pèsent sur toutes les entreprises en matière d'adaptation et de maintien de l'employabilité.

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. L'on entend par formation d'adaptation des formations de courte durée qui sont absolument nécessaires pour que le salarié continue d'occuper normalement son poste.

L'employeur doit aussi veiller à maintenir la capacité des salariés à occuper un emploi, en fonction de l'évolution des organisations, des emplois et des technologies. Cette obligation va donc au-delà de la simple adaptation au poste de travail.

En outre, l'employeur peut, s'il le souhaite, proposer des formations qui participent au développement des compétences ou à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences dit Cléa.

##### **Orientations stratégiques et programme pluriannuel de formation**

### Article 8

En vigueur étendu

Dans les entreprises dotées d'un comité d'entreprise, ce dernier est consulté, chaque année, sur les orientations stratégiques en matière de formation et sur le programme annuel ou pluriannuel de formation.

Le programme annuel ou pluriannuel de formation rassemble les actions de formation définies par l'employeur dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

##### **Entretien professionnel des salariés**

### Article 9

En vigueur étendu

L'entretien professionnel bénéficie à tous les salariés de l'entreprise (CDI/CDD), qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

Tous les deux ans et à l'initiative de l'entreprise, cet entretien professionnel permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle des salariés en



termes de qualifications et d'emploi. En outre, il comporte nécessairement des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Cet entretien se distingue de l'entretien annuel d'évaluation éventuellement mis en place de façon facultative dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, cet entretien est nécessairement mis en place à l'occasion de certaines longues absences et notamment à l'issue d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation. Cet entretien professionnel biennal remplace :

- l'entretien après congé maternité (art. L. 1225-27 du code du travail) ;
- l'entretien après congé parental (art. L. 1225-57 du code du travail) ;
- l'entretien suite à absence pour soutien familial (art. L. 3142-29 du code du travail) ;
- l'entretien de mi-carrière (art. L. 6321-1 du code du travail).

Tous les six ans de présence dans l'entreprise, l'employeur doit dresser par écrit un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, lequel est remis au salarié.

Cet état des lieux récapitulatif permet de faire un point sur les évolutions professionnelles du salarié et de vérifier qu'il a bénéficié des mesures suivantes :

1. Une action de formation.
2. Une progression salariale ou professionnelle.
3. L'acquisition, par la formation ou par la VAE des éléments ou parties de certification.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures précitées, son compte personnel de formation est abondé d'un crédit de 100 heures pour les salariés à temps plein et de 130 heures pour les salariés à temps partiel. Cet abondement forfaitaire fait l'objet d'un versement à l'OPCA compétent, AGEFOS PME. Les présentes dispositions deviendront caduques en cas de modifications ou de suppression du dispositif légal de CPF.

Les partenaires sociaux sont conscients que cet entretien professionnel est l'un des leviers du développement de la formation professionnelle pour les salariés du secteur. Aussi, l'OPCA désigné par la branche mettra à disposition des entreprises des outils et modèles adaptés au secteur permettant de préparer l'entretien et de mettre en œuvre les dispositions légales.

#### **Accompagnement des salariés en alternance**

##### Article 10

En vigueur étendu

Le salarié peut être investi de façon régulière et pérenne de la démarche tutorale dans l'entreprise (par exemple dans le cadre du contrat de professionnalisation ou sous la forme de la désignation d'un maître d'apprentissage). En ce cas, et puisque cette démarche contribue à la réussite de l'alternance et de l'intégration du bénéficiaire, les partenaires sociaux invitent l'entreprise à prendre en considération les compétences relationnelles et pédagogiques déployées dans le cadre de sa politique de ressources humaines.

#### **Titre IV Outils et accompagnement de la branche en matière de formation**

##### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

##### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord rappelle l'importance de cet observatoire dont les missions et le fonctionnement sont précisés par l'avenant du 26 juin 2009 toujours en vigueur.

Les missions dont un OPMQ a la charge sont :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle en lien notamment avec les process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches ;
- d'identifier les facteurs d'évolution des emplois.

##### **Certificat de qualification professionnelle de la branche**

##### Article 12

En vigueur étendu

Conscients du besoin de promotion de la qualification des salariés du secteur et de l'objectif de qualification professionnelle de la loi du 5 mars 2014, il est appelé que les partenaires sociaux ont mis en place un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Employé polyvalent des produits de la mer » (EPPM) par avenant du 16 janvier 2004 toujours en vigueur.

L'OPCA déploiera les outils nécessaires à la sensibilisation des salariés et des entreprises sur l'existence de ce CQP. Par ailleurs, il fournira à la branche un bilan annuel de financement du CQP.

##### **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)**

##### Article 13

En vigueur étendu

La CPNEFP dispose d'un rôle majeur de structuration de la politique de la branche en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux entendent tout mettre en œuvre pour élaborer et mettre à jour la liste de branche des formations éligibles au CPF, condition de mise en œuvre opérationnelle du compte personnel formation pour les actifs salariés de la profession (cf. titre I).

Après élaboration de cette première liste, la CPNEFP s'engage à débattre une fois par an minimum de la révision de cette liste afin que celle-ci corresponde aux besoins de qualification et de certification des entreprises et des salariés.

Par ailleurs, avec le soutien de l'OPCA, la CPNEFP participe à la diffusion en direction des entreprises de la profession des supports à l'élaboration de l'entretien professionnel biennal (cf. infra).

#### **Titre V Dispositions financières**

##### **Contribution légale et contribution conventionnelle**

##### Article 15

En vigueur étendu

La loi du 5 mars 2014 impose à compter de l'exercice 2016 sur la masse salariale 2015 une contribution unique à verser à l'OPCA désigné. En outre, les dispositions de la loi de finances 2016 rehaussent le seuil d'assujettissement pour la contribution légale due en 2017 sur la masse salariale 2016 comme suit :

- 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour le plan de formation réduite.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale unique de formation à l'OPCA désigné, AGEFOS-PME.

Toutefois, pour soutenir le développement de la formation professionnelle des salariés et l'attractivité de la profession, les partenaires sociaux décident de mettre en place, pour la durée de l'accord, une contribution conventionnelle de 0,10 % pour toutes les entreprises au titre du Plan de formation pour les entreprises comptant au moins 11 salariés.

La contribution financière due par les entreprises selon leur effectif est donc calculée et répartie comme suit :

	CIF	CPF	Professionalisation	FPSP	Plan	Conventionnelle	Total
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	-	0,10	1,10 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
10 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 10 salariés			0,15		0,40	-	0,55 %

NB - Ces chiffres sont des pourcentages de la masse salariale des entreprises, base 2016 pour un versement en 2017.

Cette contribution est à verser avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due. La première contribution sera donc versée au 1er mars 2017.

La contribution conventionnelle est collectée par l'OPCA désigné par la branche, avec les contributions légales.

### Contribution supplémentaire facultative des entreprises

Article 16

En vigueur étendu

Il est rappelé que les entreprises peuvent faire des versements supplémentaires volontaires non mutualisés (art. L. 6332-1-2 du code du travail). Le versement supplémentaire volontaire à l'OPCA peut contribuer à l'obligation d'adaptation des salariés aux postes de travail et au maintien dans l'emploi, socle de la responsabilité sociale formative de l'entreprise envers ses salariés.

### Titre VI Dispositions finales

#### Durée de l'accord

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter de sa date d'extension.

Sur demande écrite ou orale exprimée en CPNEFP d'un signataire et par période triennale, les partenaires sociaux se réunissent pour évaluer la mise en œuvre du présent accord afin d'examiner son éventuelle révision selon les besoins de la profession ou l'évolution légale des dispositifs de formation.

#### Caractère impératif

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord a un caractère impératif. Aucune entreprise de la branche ne peut y déroger.

Il annule et remplace l'accord sur la formation professionnelle du 26 janvier 2006.

#### Dépôt et extension

Article 19

En vigueur étendu

L'union du mareaire français est mandatée par les organisations signataires pour effectuer toutes les démarches relatives au dépôt, à la publication et à l'extension du présent accord.

#### Annexe

En vigueur étendu

Délibération de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, branche des mareaireurs-expéditeurs

Le 6 décembre 2016

idcc 1589

Objet : Taux des contributions à la formation professionnelle en application de l'accord de branche des mareaireurs-expéditeurs relatif à la formation professionnelle en date du 21 septembre 2016 (rappel)

Les partenaires sociaux de la branche des mareaireurs-expéditeurs ont signé un accord en date du 21 septembre 2016 portant sur la formation professionnelle.

Le titre V sur les dispositions financières prévoit notamment que la contribution légale due en 2017 est déterminée comme suit :

« - 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;

- 1 % pour les entreprises de 11 salariés ou plus avec une part pour le plan de formation réduite. »

Par ailleurs, cet accord instaure une contribution conventionnelle de 0,10 % « pour toutes les entreprises au titre du Plan de formation pour les entreprises comptant au moins 11 salariés ».

En conséquence, la participation légale et/ou conventionnelle à la formation professionnelle applicable aux entreprises de la branche au titre de la collecte 2017 sur la masse salariale 2016 peut être schématiquement représentée comme suit :

Collecte 2017 masse salariale 2016

	C1F	CPF	Professionalisation	FPSP	Plan	Conventionnelle	total
300 salariés et +	0,20	0,20	0,40	0,20	-	0,10	1,10 %
50 à 299 salariés	0,20	0,20	0,30	0,20	0,10	0,10	1,10 %
11 à 49 salariés	0,15	0,20	0,30	0,15	0,20	0,10	1,10 %
Moins 11 salariés			0,15		0,40	-	0,55 %

Pour le compte de la CPNEFP.

# Avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la réécriture de la convention collective nationale

Signataires	
Organisations patronales	UMF SNSSP
Organisations de salariés	CFDT CSFV CFTC FNAA CFE-CGC FNPD CGT

## Préambule

En vigueur étendu

Compte tenu des évolutions législatives récentes et afin d'assurer une meilleure lisibilité de la convention collective, les parties ont convenu de procéder à la réécriture complète de la convention collective et des annexes I à IV.

## Chapitre Ier Dispositions générales

### Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les relations de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises qui exercent à titre principal les professions de mareyeurs et de saleurs-saurisseurs définies ci-après.

La profession de mareyeur est définie à l'article 35 de la loi d'orientation de la pêche maritime du 18 novembre 1997 « Exerce une activité de mareyage tout commerçant qui assure le premier achat des produits de la pêche maritime destinés à la consommation humaine en vue de leur commercialisation, et qui dispose à cet effet d'un établissement de manipulation des produits de la pêche. Cet établissement doit faire l'objet d'un agrément sanitaire ».

Un prestataire de services ou sous-traitant peut également exercer une activité de mareyage dès lors qu'il manipule des produits de la pêche et effectue des opérations telles qu'éviscération, filetage, décoquillage, conditionnement, etc. sans que cet opérateur réponde à la définition réglementaire de mareyeur au sens de premier acheteur.

Le salage-saurissage désigne les activités de conservation de poissons ou de préparations à base de poissons, crustacés ou mollusques autres que la congélation et l'appertisation.

En règle générale, ces activités relèvent des codifications suivantes de la nomenclature des activités française.

10. 20Z. Transformation et conservation de poissons, de crustacés et de mollusques

À l'exception des entreprises qui exercent à titre principal l'activité de conservation par appertisation, congélation et surgélation.

Les entreprises de salage-saurissage de produits de la mer, établies dans le canton de Fécamp, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention.

46. 38A. Commerce de gros (commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques

Sous réserve que tout ou partie de l'activité soit exercé dans un atelier de marée.

## Durée de la convention

### Article 1.2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

## Formalités de dépôt et publicité

### Article 1.3

En vigueur étendu

La présente convention est déposée aux services centraux du Ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris (section commerce.)

La diffusion de la convention collective est assurée aux représentants du personnel (CE, DP) et aux délégués syndicaux. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

## Avantages acquis

### Article 1.4

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables résultant des accords collectifs et des conventions collectives conclus aux niveaux régional, départemental ou local ou des usages.

Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par des avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

## Adhésion

### Article 1.5

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs peut adhérer à la présente convention collective. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention et fait l'objet des formalités de dépôt définies au 1-3 ci-dessus.

## Dénonciation. - Révision

### Article 1.6

En vigueur étendu

1.6.1. La convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires avec un préavis de « trois » mois. La dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires. Elle fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. À défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

1.6.2. La convention peut être modifiée sur proposition écrite de toute organisation signataire ou adhérente indiquant les articles dont la révision est demandée. Toute demande de modification qui n'aura pas donné lieu à un accord dans un délai de 6 mois sera caduque.

## Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

## Article 1.7

En vigueur étendu

### 1.7.1. Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés des entreprises. C'est ainsi qu'ils affirment que, conformément à l'ordre public conventionnel établi, les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peuvent comporter des clauses ou dispositions dérogeant à la convention collective nationale (ou accords professionnels ou interprofessionnels), dans les domaines suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- protection sociale complémentaire ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la prévention de la pénibilité.

Aussi, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs, après négociations, décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

#### 1.7.2. Missions dévolues à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est créée dans la branche des mareyeurs-expéditeurs. Elle exerce des missions d'intérêt général et collectif et notamment les suivantes :

1. Représente ladite branche, notamment dans l'appui aux entreprises, vis-à-vis des pouvoirs publics ;
  2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
  3. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
- Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche des mareyeurs-expéditeurs, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes visés ci-dessus et les domaines ajoutés par la suite par la législation sociale, selon les modalités précisées à l'article 1.7.3 ci-après.
- Ce rapport versé dans la base de données nationale a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.
4. Peut rendre un avis, à la demande d'un juge judiciaire, sur une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Cet avis est constaté par un procès-verbal de la commission.
  5. Peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.
  6. Est destinataire, pour information, des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel. En conséquence, la commission paritaire nationale de validation des accords instituée antérieurement dans la branche est désormais sans objet.
  7. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1.7.4 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes :

- négociation semestrielle sur les salaires ;
  - négociations triennales relatives :
  - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
  - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
  - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
  - à l'insertion professionnelle et au maintien de l'emploi des travailleurs handicapés,
  - négociation sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 ;
  - négociations quinquennales relatives :
  - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
  - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.
8. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1.7.5 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention d'accords de branche soumis à l'extension sur les thèmes entrant dans les missions générales de la branche :

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent être négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

9. En charge de définir l'ordre public conventionnel :

- l'ordre public conventionnel de la branche, consistant à déterminer les thèmes sur lesquels les accords collectifs d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise ;
- en outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pourra négocier les accords de branche soumis à extension, portant sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail, et comportant, sous formes d'accords types, les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la branche.

#### 1.7.3. Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, définie à l'article 1.7.2 ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- les conventions ou accords collectifs d'entreprises visés à l'article 1.7.2 devront être adressés par les employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception en deux exemplaires, à l'attention des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des mareyeurs-expéditeurs au secrétariat de la commission ;
- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée ainsi que la qualité des négociateurs et des signataires. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

#### 1.7.4. Composition et participation aux négociations paritaires de branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la branche.

Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations nationales est considéré comme temps

d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Ce temps comprend également le temps de trajet et de préparation dans la limite d'une durée totale de 48 heures pour chaque absence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 72 heures avant leur départ.

#### Indemnisation des frais

Les frais de déplacement sont à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention selon les modalités suivantes :

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à deux par organisation syndicale représentative ;
- les frais de déplacement sont indemnisés selon un barème fixé par les membres de la commission paritaire de négociation et révisé tous les 3 ans.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Les cotisations sont entièrement à la charge des employeurs, et sont versées au groupement national de prévoyance désigné sur chapitre VII de la présente convention.

Le taux de cotisations est 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeur-expéditeur.

Ce taux est de 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de saleur saurisseur.

#### 1.7.5. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1.7.2.

Lorsque l'une des parties demande la réunion de la commission, cette demande, faite par écrit, doit être accompagnée d'une proposition précise d'ordre du jour. Dans ce cas, la commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit dans le délai maximum de 2 mois à compter de la date de la saisine.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie employeur dont le siège est situé à l'union du Mareyage Français, 212, avenue du Maine, 75014 Paris.

### Égalité professionnelle. - Égalité de traitement

#### Article 1.8

En vigueur étendu

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Il est précisé en outre, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

### Chapitre II Liberté syndicale. - Représentation du personnel

#### Liberté et droits syndicaux

##### Article 2.1

En vigueur étendu

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

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

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

#### Délégués du personnel

##### Article 2.2

En vigueur étendu

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

#### Comité d'entreprise

##### Article 2.3

En vigueur étendu

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

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

#### Commission paritaire locale

##### Article 2.4

En vigueur étendu

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

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

##### 2.4.1. Composition

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

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

##### 2.4.2. Rôle

La commission paritaire professionnelle locale exerce ses attributions exclusivement dans deux domaines ci-dessous définis :

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

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

#### 2.4.3. Fonctionnement

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

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

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

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

- ils ne subissent aucune perte de salaire du fait de leur absence au travail justifiée par leur participation aux réunions de la commission ;
- ils bénéficient, le cas échéant, d'un remboursement de leurs frais de déplacement sur la base du tarif SNCF 2e classe ;
- chaque organisation syndicale dispose d'un crédit global de 60 heures par an leur permettant de compenser les pertes de salaires résultant des absences de leurs représentants au sein de la commission pour le temps de préparation nécessaire à l'examen des dossiers.

Lorsqu'un représentant salarié membre de la commission est menacé de licenciement ou d'une mesure disciplinaire lui étant préjudiciable, aucune décision définitive ne peut intervenir de la part de l'employeur, hormis la mise à pied à titre conservatoire pour faute grave, sans que préalablement la commission professionnelle locale ait entendu les parties et donné son avis. Dans ce cas, la commission se réunit en formation restreinte et paritaire, la ou les parties en cause en étant exclues.

3° La compensation des pertes de salaires, le crédit global d'heures ainsi que les frais de transport éventuels sont financés intégralement par un compte mutualisé et géré par l'organisme de prévoyance alimenté au moyen d'une cotisation à la charge des entreprises.

Les règles définissant les modalités de gestion de ce fonds ainsi que les conditions d'indemnisation des entreprises et des salariés concernés sont définies par accord collectif annexé à la présente convention.

### Chapitre III Contrat de travail

#### Embauchage

##### Article 3.1

En vigueur étendu

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite d'information et de prévention conformément aux dispositions légales en vigueur, aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est informé, lors de son embauche, de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise ainsi que du régime de prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

#### Période d'essai

##### Article 3.2

En vigueur étendu

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à 1 mois pour les ouvriers et les employés des niveaux I à IV, 2 mois pour les agents de maîtrise de niveaux V et VI, et à 3 mois pour les cadres. Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail dans les conditions fixées par la loi.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (par exemple, en cas de maladie) ou du fait de l'employeur (par exemple, en cas de fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du temps correspondant à l'absence.

La période d'essai est renouvelable une fois pour la même durée que la durée initialement prévue, par accord écrit des parties.

Il est assuré, au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

Le salarié maintenu dans l'entreprise après la période d'essai est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée pour l'emploi considéré.

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

#### Rupture du contrat et préavis

##### Article 3.3

En vigueur étendu

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

Qualification du salarié	Mode de rupture		
	Démission (quelle que soit l'ancienneté)	Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté	Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté
Ouvriers, employés, niveaux I à IV	1 mois	1 mois	2 mois
Agents de maîtrise, niveaux V et VI	2 mois	2 mois	2 mois
Cadres	3 mois	3 mois	3 mois

#### 3.3.1. En cas de licenciement

Conformément aux dispositions légales, le licenciement est soumis au respect d'une procédure imposant la convocation par écrit du salarié à un entretien préalable.

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise ou par une personne de son choix inscrite sur la liste dressée par le préfet du département. Cette liste est consultable dans chaque section d'inspection du travail et en mairie.

Si l'employeur décide de procéder au licenciement, il doit le notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

Si le licenciement est prononcé pour un motif économique la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de changements technologiques invoqués par l'employeur mais également faire mention de la priorité de réembauchage prévue par le code du travail.

Il est rappelé que les règles relatives au licenciement collectif pour motif économique sont régies par des dispositions législatives particulières.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse toutefois lorsque le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lorsque le salarié a trouvé un autre emploi, il peut quitter l'entreprise sans accomplir l'intégralité du préavis. Dans ce cas, il ne perçoit que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

L'employeur qui dispense le salarié d'accomplir son préavis le lui notifie par écrit et lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

### 3.3.2. En cas de démission

Le salarié signifie sa démission soit par lettre remise à son employeur contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de remise ou de présentation de cette lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Sur demande écrite du salarié, un accord amiable peut intervenir pour son départ immédiat. En ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

### 3.3.3. En cas de rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié pourront mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, avec homologation administrative, en application des dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

## Indemnité de licenciement

### Article 3.4

En vigueur étendu

Tout salarié licencié reçoit en dehors des cas de faute grave ou lourde, à partir de 1 an de présence, une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 0,2 de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 0,33 de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cette indemnité est majorée de 10 % lorsque le salarié concerné est âgé de plus de 50 ans à la date effective de son licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

## Certificat de travail

### Article 3.5

En vigueur étendu

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

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

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis peut être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

## Départ ou mise à la retraite

### Article 3.6

En vigueur étendu

### 3.6.1. Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié souhaitant bénéficier des droits à une pension de retraite intervient dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés, âgés de moins de 60 ans, pouvant faire valoir leurs droits à une retraite anticipée, bénéficieront des présentes dispositions.

En cas de départ à la retraite, devront être respectés les délais de préavis suivants :

- catégorie ouvriers employés :
  - plus de 6 mois d'ancienneté : 1 mois,
- catégorie agents de maîtrise et cadres :
  - moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
  - plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise et qu'il a au moins 8 ans d'ancienneté, il perçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

### 3.6.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'effectue dans les conditions fixées par la loi.

## Chapitre IV Durée du travail et repos

### Durée du travail

#### Article 4.1

En vigueur étendu

L'organisation du temps de travail est une prérogative de l'employeur. Cependant elle ne peut conduire à porter la durée du travail au-delà des limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Les dispositions spécifiques concernant la durée et l'aménagement du temps de travail dans la profession sont déterminées en annexe III de la présente convention.

### **Repos hebdomadaire**

#### Article 4.2

En vigueur étendu

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire dont la durée ne peut être inférieure à 1 jour et demi consécutif par semaine. Le dimanche est obligatoirement un jour de repos.

Lorsque des salariés sont appelés à travailler exceptionnellement le dimanche, le repos est déplacé et organisé par roulement sur 1 jour et demi non nécessairement consécutif. Toutes les heures accomplies ce jour-là font l'objet d'une majoration de salaire de 100 %, les majorations pour heures supplémentaires éventuelles étant incluses dans cette majoration.

Aucun travail ne peut être exigé le dimanche pour une durée inférieure à 2 heures.

### **Jours fériés**

#### Article 4.3

En vigueur étendu

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

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- jour de Noël.

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

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

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

### **Travail à temps partiel**

#### Article 4.4

En vigueur étendu

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

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

#### 4.4.1. Définition

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

#### 4.4.2. Condition de mise en place

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

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

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

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

#### 4.4.3. Conditions de variations de la durée du travail à temps partiel

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

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

#### 4.4.4. Garanties offertes aux salariés.

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

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

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



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

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

## Chapitre V Congés payés

### Congés payés annuels

#### Article 5.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

### Ordre des départs en congés payés

#### Article 5.2

En vigueur étendu

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

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

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

### Congés autorisés pour circonstances de famille

#### Article 5.3

En vigueur étendu

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

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

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

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

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

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

### Indemnisation complémentaire des absences

#### Article 6.1

En vigueur étendu

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

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

(En jours.)

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

(1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale.

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

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les durées d'indemnisation prévues ci-dessus.

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

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

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

#### 6.1.2. En cas de maternité

Les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient du maintien intégral de leur rémunération pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Toute salariée sera autorisée pendant la grossesse (justifiant de son état de grossesse par un certificat médical) à décaler ses horaires de travail de 15 minutes par rapport à l'horaire applicable dans l'entreprise, lors de sa prise de poste et lorsqu'elle quitte son poste. D'un commun accord, la salariée et l'employeur détermineront les modalités retenues.

### Garantie d'emploi

#### Article 6.2

En vigueur étendu

##### 6.2.1. Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur est tenu de faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois consécutifs, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail. Il doit alors respecter la procédure de licenciement et verser l'indemnité de licenciement.

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

### Chapitre VII Prévoyance

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la prévoyance sont régies par l'accord n° 42 du 10 juin 2016.

### Chapitre VIII Apprentissage et formation professionnelle

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la formation professionnelle sont régies par l'accord du 21 septembre 2016.

### Chapitre IX Commission paritaire nationale

#### Préambule

### Chapitre IX Commission paritaire nationale

En vigueur étendu

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

#### Sous-chapitre Ier

En vigueur étendu

#### Missions de la CPNE

##### I. - En matière d'emploi

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

- aux données économiques générales et de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à s'adapter et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

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

Elle examine le rapport de branche.

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

Le rôle de la CPNE du mariage et de la salaison s'étend sur l'ensemble de la formation : formations initiales, contrats en alternance, formation continue.

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

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

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

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

La CPNE procède, lorsque besoin s'en fait sentir, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes reconnus par l'État et notamment du CAP mariage ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

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

La CPNE définit les conditions dans lesquelles les contrats en alternance peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

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

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

##### IV. - En matière de gestion prévisionnelle des emplois

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

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

## Sous-chapitre II

En vigueur étendu

### Les relations de la CPNE et de l'OPCA mareyage

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

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

Plus particulièrement la CPNE fera connaître à l'OPCA mareyage/ salaison les besoins de la profession en matière de formation en alternance.

## Sous-chapitre III

En vigueur étendu

### Composition et fonctionnement

La CPNE comprend un collège employés et un collège employeur. Chaque collège dispose de 5 voix. La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux. La présidence à la signature de l'accord et pour la première période biennale sera assurée par la partie patronale. Le secrétariat technique sera assuré par la partie patronale.

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

## Sous-chapitre IV

En vigueur étendu

### Convocation et indemnisation

Le nombre maximal de réunions est fixé à 2 par an sauf à ce qu'une réunion complémentaire soit tenue à la demande de 8 des 10 voix représentées dans les deux collèges.

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

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

## Sous-chapitre IV

En vigueur étendu

### Durée et résiliation

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans renouvelable. L'un des deux collèges se prononçant à l'unanimité peut dénoncer le présent accord au secrétariat de la commission par courrier RAR au moins 3 mois avant le terme d'une période biennale. Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

## Annexes

### Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Classification des emplois

Tableau n° 1. - Définition générale des emplois

Niveau	Définition générale	Emploi	Emploi
		Filières	Filières
		Préparation	Services
		Logistique	
		Atelier	
I	Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique	Employé de marée	employé de bureau
II	Emplois exigeant la mise en œuvre de connaissance acquise par une formation technique soit par une expérience professionnelle équivalente	Employé polyvalent	Employé commercial et ou administratif
	Emplois nécessitant une polyvalence	Employé de marée qualifié titulaire du CAP ou du CQP	Aide comptable
III	Emplois exigeant une connaissance professionnelle confirmée et expérience avérée aux différentes pratiques du métier.	Employé de marée hautement qualifié	Employé commercial et ou administratif confirmé
	L'emploi nécessitant une parfaite polyvalence		
	L'emploi exige la prise de décisions et d'initiatives		
IV	Emplois qui outre les connaissances et aptitudes nécessaires au niveau III, exigent une autonomie dans l'accomplissement des tâches.	Chef d'équipe	Assistant de direction
		Chauffeur routier	Vendeur
			Acheteur
			Commercial
			Comptable
V	Emplois qui outre les qualités requises au niveau IV impliquent la responsabilité de salariés ou la responsabilité dans la fonction	Agent de maîtrise	Mêmes emplois que le niveau IV, hautement qualifiés
		Contremaître	
		Responsable qualité	
VI	Emplois qui impliquent la responsabilité d'un ou plusieurs services ou filières ou la responsabilité de fonction spécifique de haute technicité, et sous les directives établies périodiquement par le chef d'entreprise ou un cadre	Haute maîtrise	Chef comptable
		Chef de production	Responsable commercial vente et achat

		chef de site	
	Formation approfondie dans son domaine.		
VII	Cadre dont la fonction est de diriger un service ou une unité	Cadre	Directeur commercial
	Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée		Directeur administratif et financier
			Directeur d'établissement
VIII	Cadre supérieur titulaire d'une délégation élargie, dirige plusieurs services ou unités	Cadre supérieur	

Tableau n° 2. - Filière préparation, atelier, logistique

Niveau	Emploi	Définition et fonction
I	Employé de marée	Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique
		Réalisation d'opérations simples, de manutention, de découpe, de conditionnement
II	Employé de marée qualifié, titulaire du CAP ou CQP	Emplois polyvalents qui outre les opérations définies ci-dessus, assurent la confection de filets et toutes opérations de transformation, le suivi et la réalisation des commandes, le calibrage et le tri des produits, des achats sous criée, la fonction de chauffeur livreur, la fonction de cariste
III	Employé de marée qualifié confirmé	Assure l'exécution des travaux complexes et délicats de son métier impliquant une connaissance de l'ensemble des postes
	Chauffeur	
		Chauffeur qui exerce à titre principal la conduite, d'un véhicule PL entre 3,5 tonnes et 19 tonnes.
		Assure les opérations nécessaires à l'entretien des véhicules
	Employé hautement qualifié	Organise le travail des membres d'une équipe de salariés et participe lui-même aux tâches à effectuer, assure la transmission du savoir-faire
IV	Chauffeur routier	
	Chef d'équipe	
		Assure la conduite de véhicule lourd ou super lourd
		Effectue les préparations des commandes et leurs livraisons, chargement et déchargement
		Effectue les démarches nécessaires à l'acheminement des produits
V	Agent de maîtrise	Même compétence que le niveau IV, avec responsabilités plus importantes
	Contremaître	
	Responsable qualité	
VI	Agent de maîtrise hautement qualifié	Reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employé de tout niveau. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant
	Chef de production	
	Chef de site	
VII	Cadre	Assure la responsabilité du site ou de filières sous délégation du chef d'entreprise
	Directeur d'établissement	
VIII	Cadre supérieur	

Tableau n° 3. - Filière service

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

	Directeur administratif et financier	
VIII	Cadre supérieur	

## Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Annexe

En vigueur étendu

### Annexe III

#### Durée et aménagement du temps de travail

##### 1. Dispositions générales

La durée hebdomadaire de travail (heures normales et heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Au cours d'une même semaine, cette durée ne peut être supérieure à 48 heures.

La durée du travail est répartie sur la semaine conformément aux règles en vigueur. Cette répartition peut être organisée sur 4 jours.

Il est rappelé que les heures accomplies au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectif par semaine sont des heures supplémentaires. Celles-ci font l'objet d'une majoration de salaire de 25 % de la trente-sixième à la quarante-troisième heure et de 50 % à partir de la quarante-quatrième heure.

##### 2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 280 heures.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent le sont conformément aux dispositions légales.

Il est prévu une contrepartie en repos à l'intérieur du contingent d'heures supplémentaires de 1 journée à compter de la 230e heure supplémentaire. Les modalités de prise de la contrepartie s'effectuent selon les conditions définies par la loi.

##### 3. Repos compensateur de remplacement

###### 3.1. Principe

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

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

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

###### 3.2. Modalités d'attribution

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

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

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

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

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

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

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

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

##### 5. Durée du travail des cadres

###### 5.1. Trois catégories de cadres

###### a) Cadres intégrés, occupés ou susceptibles d'être occupés selon l'horaire collectif

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

Ces cadres sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou unité auxquels ils sont intégrés.

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

Aussi, il peut être conclu avec leur accord écrit une convention de forfait sur une base mensuelle en heures incluant le paiement des majorations pour heures supplémentaires.

###### b) Cadres autonomes

Sont concernés les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé ;

La comptabilisation du temps de travail de ces cadres s'effectuera sur la base d'un forfait annuel en heures ou en jours.

###### c) Cadres dirigeants

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

Ces cadres relèvent obligatoirement du niveau VIII de la classification.

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

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

##### 6. Convention de forfait

###### 6.1. Convention de forfait sur une base annuelle en heures

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

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

- personnel relevant de la catégorie des cadres et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du

service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective ;

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

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

#### 6.1.2. Durée du forfait en heures

##### 6.1.2.1. Durée du forfait

La durée du forfait en heures ne pourra excéder 1 887 heures annuelles, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et ayant des droits à congés payés complets.

Ce plafond peut être réduit par accord d'entreprise ou individuel.

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

##### 6.1.2.2. Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre d'heures dû au titre du forfait est déterminé comme suit :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;
- soit H le nombre d'heures du forfait en heures sur la période de référence déterminé dans le contrat de travail ou l'avenant individuel.

Il convient de déterminer au préalable le nombre moyen d'heures travaillées par jour (soit l'horaire journalier moyen ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme suit :

$N - RH - CP - JF = T$  (Nombre de jours travaillés par an)

$H / T = HJM$

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

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

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

Chaque heure d'absence doit donc être valorisée sur la base de  $1 / X$  du salaire annuel.

Conséquences en matière de rémunération : la retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

- valeur de 1 heure d'absence :
- la valeur de 1 heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d'heures payées ci-dessus (X) ;
- rémunération annuelle brute / X = 1 h (valeur de 1 heure de travail).
- valeur de 1 jour d'absence :
- la valeur de 1 jour de travail correspond à la valeur de 1 heure de travail (cf. ci-dessus) multiplié par l'horaire journalier moyen (HJM) ;
- $1H \times HJM = 1J$  (valeur de 1 jour de travail).

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

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

#### 6.1.3. Régime juridique et garanties

Il est rappelé que les salariés en forfait en heures sont soumis aux dispositions sur la durée du travail :

- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 ;
- aux dispositions sur le travail de nuit ;
- aux temps de repos quotidiens prévus à l'article L. 3131-1 du code du travail ;
- au temps de repos hebdomadaire prévu à l'article L. 3132-2 du code du travail, ce temps de repos est de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche ;
- aux dispositions sur les jours fériés ;
- à la journée de solidarité ;
- aux dispositions sur le compte épargne temps ;
- à la majoration pour heures supplémentaires, mais sont exclus du champ du contingent annuel d'heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos.

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

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité en conciliant la nécessité :

- d'avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos ;
- et de préserver les intérêts de l'entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu'une autre personne pourra suppléer leur absence en cas d'urgence.

Dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail, les salariés sont soumis à un contrôle de leurs horaires de travail conformément aux dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail, ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
- et chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

Un suivi mensuel et un récapitulatif annuel seront délivrés aux bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en heures.

#### 6.1.4. Rémunération

Conformément à l'article L. 3121-57 du code du travail, la rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait

inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues aux articles L. 3121-18, L. 3121-33 et L. 3121-36 du code du travail.

#### 6.1.5. Caractéristiques principales des conventions individuelles

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

Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- la nécessité d'assurer un suivi du nombre d'heures travaillées.

#### 6.1.6. Exemple de modalité de calcul du nombre d'heures travaillées dues en cas d'absence

Période de référence : année 2017 :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence : 365 jours ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence : 104 jours ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) 25 jours (aucun jour conventionnel dans l'exemple) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence : 9 jours (2 tombant soit le dimanche soit le samedi) ;
- soit H le nombre d'heures du forfait en heures sur la période de référence : 1 887 heures, y compris journée de solidarité.

Il convient de déterminer au préalable le nombre moyen d'heures travaillées par jour (soit l'horaire journalier moyen ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme suit :

$N (365) - RH (104) - CP (25) - JF (9) = T (227)$  (le nombre de jours potentiellement travaillés) ;

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

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

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

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

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

Conséquences en matière de rémunération : pour un salaire annuel brut de 35 000 €, la retenue est déterminée comme suit :

- valeur de 1 heure d'absence :
- la valeur de 1 heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d'heures payées ci-dessus ( $X = 2 169,54$ ) ;
- $35 000 / X (2 169,54) = 1H (16,13 \text{ €})$ .
- valeur de 1 jour d'absence :
- la valeur de 1 jour de travail correspond à la valeur de 1 heure de travail (1H) multiplié par l'horaire journalier moyen (HJM) ;
- $1H (16,13 \text{ €}) \times HJM (8,31) = 1J (134,04 \text{ €})$ .

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

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

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année peut viser les salariés suivants :

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

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

##### 6.2.2. Durée du forfait jours

###### 6.2.2.1. Durée du forfait

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

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

###### 6.2.2.2. Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre de jours dû au titre du forfait est déterminé comme suit :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté, qui viennent diminuer le nombre de jours dus au titre du forfait) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;
- soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence.

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

$N - RH - CP - JF = P$  (le nombre de jours potentiellement travaillés)

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

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

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

Ainsi, une semaine d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif, entraîne une diminution proportionnelle :

- d'une part, du nombre de jours travaillés dû par le salarié (cf. annexe pour un exemple) ;
- et, d'autre part, du nombre de jours non travaillés à la durée de cette absence.

Conséquences en matière de rémunération. la retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

- nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours conventionnels de congés ex congés d'ancienneté)
- + nombre de jours de congés payés
- + jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire)
- + nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus)
- = total X jours

- la valeur d'une journée de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre de jours ci-dessus (total X jours).

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

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

### 6.2.3. Régime juridique

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-62 du code du travail, à :

- la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22.

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

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

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité, et notamment de leurs jours de repos, en conciliant la nécessité :

- d'avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos ;
- et de préserver les intérêts de l'entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu'une autre personne pourra suppléer leur absence en cas d'urgence.

### 6.2.4. Garanties

#### 6.2.4.1. Temps de repos

##### Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

##### Repos hebdomadaire

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

#### 6.2.4.2. Contrôle

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

À cette fin le salarié devra remplir mensuellement par exemple le document de contrôle élaboré, à cet effet, par l'employeur et le lui adresser.

Devront être identifiés dans le document de contrôle :

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

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

#### 6.2.5. Entretien annuel

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

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

Cet entretien pourra avoir lieu en même temps que l'entretien annuel d'évaluation, dès lors que les points ci-dessus seront abordés.

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

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

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

Le taux majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation est fixé à 10 %.

Compte tenu de la renonciation le nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de : 235 jours.

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

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

La branche rappelle son attachement au temps de repos et au droit à la déconnexion de chaque salarié.

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



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

#### 6.2.8. Caractéristiques principales des conventions individuelles

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

Cette convention précisera, notamment :

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

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

Période de référence : année 2017 :

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

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

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

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

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

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

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

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

- nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours conventionnels de congés ex congés d'ancienneté) N = 218
  - + nombre de jours de congés payés = 25
  - + jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire) = 9
  - + nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus) = 9
- Total 261 jours
- rémunération annuelle brute/ par 261 = valeur d'une journée de travail

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe IV

##### Congés Payés

Le rappel synthétique des dispositions en vigueur en ce qui concerne les congés payés n'a d'autre objet que d'apporter aux lecteurs les quelques principes de base. Il convient donc de se référer au code du travail pour connaître le détail des dispositions en cause. Cette annexe n'a pas de valeur normative et ne peut avoir pour effet de mettre en cause les usages plus favorables en vigueur dans les entreprises.

##### 1. Durée

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

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

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

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

##### 2. Fractionnement

Le congé principal continu ne peut excéder 24 jours ouvrables. La cinquième semaine doit donc être prise distinctement du congé principal.

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

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

##### 3. Congés supplémentaires

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

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

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

##### 4. Indemnisation des congés payés

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

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

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

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

### Signataires

En vigueur étendu

Fait à Paris, le 18 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

## Avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNPD CGT,

### Préambule

En vigueur étendu

#### Éléments de diagnostic

La branche du mareyage-salaison, de par la sociodémographie de son salariat et la faible attractivité de ses métiers, présente des caractéristiques qui appellent les partenaires sociaux à émettre une réponse adaptée en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La branche est marquée par :

- une relative mixité de son salariat (44 % des effectifs sont composés de femmes) en ce sens que la proportion d'aucun des deux sexes n'atteint au moins 60 % des effectifs. Cette proportion, proche de celle de l'ensemble du secteur privé français cache néanmoins de fortes disparités selon les métiers ;
- un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes de l'ordre de 15,5 %, partiellement expliqué par la structure de l'emploi et les durées de travail ;
- un recours au temps partiel moins important que dans le reste de l'économie (14,90 %) où l'on note toutefois une surreprésentation du sexe féminin ;
- l'existence d'un « plafond de verre » particulièrement bas puisque si 53 % des ouvrier(e)s sont des femmes, la proportion tombe à 29 % chez les employé(e)s, 10 % pour les professions intermédiaires, et 8 % chez les cadres.

#### Objectifs

Les parties signataires affirment, par le présent accord, leur volonté d'inscrire le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tout au long de leur vie professionnelle, comme étant facteur d'enrichissement collectif, de bien-être au travail, de cohésion sociale et d'efficacité économique des entreprises.

Cet accord a pour objet de s'inscrire dans le cadre des négociations de branche sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les signataires sont toutefois conscients que cet accord n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine. Le constat de certains déséquilibres professionnels entre les femmes et les hommes résultant le plus souvent de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les formations initiales, de comportements, qui dépassent le cadre du travail.

Conformément au code du travail, cet accord a notamment pour vocation de traiter :

- des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- des conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Il n'exonère en rien les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives du personnel de négocier au moins une fois tous les 4 ans :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Pour rappel, si à l'issue des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aucun accord n'était conclu, les entreprises devraient alors établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, en l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue à l'article L. 2242-1,1°, du code du travail devra également porter sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auraient pas conclu un accord collectif sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail devront également se conformer aux dispositions du code du travail relatives aux consultations et informations récurrentes du comité social et économique et lui fournir toutes les informations nécessaires relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (en particulier concernant la base de données économiques et sociales et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi).

Enfin, il est rappelé que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne toutes les entreprises, y compris celles dépourvues de délégué syndical et non soumises à l'obligation de négocier. Il incombe ainsi à tout employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre.

Il en résulte notamment le fait que l'évaluation des risques prévue par l'article L. 4121-3 du code du travail doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

### Chapitre 1er Dispositions générales

#### Champ d'application

##### Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017.

### Chapitre 2 Conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle

#### Recrutement

##### Article 2.1

En vigueur étendu

L'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'une fonction dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la

situation de famille du titulaire à l'emploi, mais uniquement des compétences, de l'expérience professionnelle et des qualifications.

À cette fin, les entreprises sont encouragées à formaliser les processus de recrutement sur la base des principes suivants :

- définition des 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.

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

Les partenaires sociaux constatent que certains emplois sont fortement masculinisés, conséquence le plus souvent de représentations socioculturelles ou encore d'orientations scolaires lors de la formation initiale.

Face à ce constat, il est évident que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un travail qui s'inscrit dans le long terme et 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 de capacité du marché du travail.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises, conformément aux textes législatifs en vigueur, mettront en œuvre des mesures de progression (actions de communication notamment) et toute mesure en place permettant une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

### **Formation et promotion professionnelle**

#### Article 2.2

En vigueur étendu

À tous les niveaux de responsabilité, les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux emplois correspondant à leurs compétences.

Dans ce cadre, les entreprises veillent à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de conditions d'accès à la formation et à la promotion professionnelle identiques.

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités. Ainsi, pour les périodes de formation, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Les entreprises s'appuient sur l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail. Dans ce cadre, elles rappellent l'intérêt d'un « point carrière » permettant de faire un bilan du parcours professionnel afin de le dynamiser.

### **Chapitre 3 Conditions de travail et d'emploi**

#### **Égalité salariale**

##### Article 3.1

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe est un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle homme-femme.

Les parties s'engagent à examiner et modifier les dispositions qui seraient de nature à défavoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes ou conduire à des écarts de rémunération. Elles veillent également à prendre en considération dans toute négociation la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes mis en évidence dans le rapport de branche annuel résultent plus directement de leurs possibilités respectives à occuper des postes similaires et à accéder à des postes à responsabilités. Aussi, la réduction des écarts de rémunération passe avant tout par les mesures rapprochant les situations professionnelles tout en prenant en compte les différences.

#### **Travail à temps partiel**

##### Article 3.2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les salariés ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel à leur employeur dans les conditions prévues à l'article 4.4 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017. Conformément aux termes de l'article, le salarié employé à temps partiel bénéficie alors des garanties suivantes :

- les dispositions de la convention collective nationale s'appliquent aux salariés à temps partiel ;
- l'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il était à temps plein ;
- les indemnités dues en cas de licenciement et départ à la retraite sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps partiel et à temps plein ;
- la durée du congé annuel est celle prévue par la loi. Par contre l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu ;
- les travailleurs à temps partiel sont pris en compte au même titre que les travailleurs à temps plein pour la détermination des conditions d'effectifs en ce qui concerne les instances représentatives du personnel.

Le fait d'occuper un emploi à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 1111-2 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

#### **Absences liées à la parentalité**

##### Article 3.3

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche s'engagent à veiller à ce que les absences pour maternité ou adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur la rémunération ou l'évolution des personnels. Les entreprises veilleront à ce que l'augmentation salariale individuelle du salarié absent pour congé de maternité ou adoption soit au moins égale aux augmentations individuelles et collectives salariales accordées sur la même période.

#### **Rentrée scolaire**

##### Article 3.4

En vigueur étendu

Lorsque cela est compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise, le parent d'au moins 1 enfant, pourra lors de chaque rentrée scolaire de l'un ou plusieurs de ses enfants jusqu'en 6e, bénéficier d'une autorisation d'absence de 1 heure. La demande d'autorisation d'absence devra être formulée à l'employeur au minimum 15 jours avant la date de rentrée scolaire.

Lorsque les deux parents d'un même enfant sont salariés d'une même entreprise, cette disposition ne concerne toutefois que l'un des deux salariés.

#### **Congés autorisés pour circonstance de famille**

##### Article 3.5

En vigueur étendu

L'article 5.3 de la convention collective nationale des mareyeurs expéditeurs du 18 mai 2017 est modifié de la manière suivante :

« Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours » est remplacé par la phrase suivante : « Naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ».

#### Chapitre 4 Plan et contrat pour l'égalité professionnelle

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'article L. 1142-4 du code du travail réserve aux entreprises la possibilité de prendre des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes et visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures peuvent notamment résulter de l'application d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié dans l'entreprise.

C'est pourquoi, les parties signataires encouragent vivement les entreprises relevant du champ d'application de cet accord à engager des négociations relatives à un plan pour l'égalité professionnelle.

Pour rappel, en cas d'échec des négociations, les entreprises ont la possibilité de mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du comité social et économique. Conformément aux dispositions transitoires exposées au titre IV, article 9, de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le comité social et économique, il conviendra de consulter et de recueillir l'avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'adoption d'un plan pour l'égalité professionnelle est un préalable à la conclusion avec l'État d'un contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues par le code du travail.

#### Chapitre 5 Promotion des métiers de la branche. - Information

##### Prise en compte dans les actions de communication de la branche

Article 5.1

En vigueur étendu

Les signataires, en leur nom respectif ou dans le cadre de leur action commune, mettent en œuvre des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers de la branche. À ce titre, le site internet de l'UMF, la newsletter, la plaquette CQP constituent autant d'exemples d'actions destinées à faire évoluer l'image de la branche, tout en aidant les entreprises à répondre à l'enjeu des compétences et d'attractivité.

Dans le cadre de ces actions, les signataires veillent à présenter une image de la branche favorable à la mixité, voire à y intégrer des actions complémentaires ciblées destinées aux femmes.

À travers ces actions, il s'agit d'attirer l'attention des femmes sur le fait qu'elles peuvent trouver leur place et ainsi de lever les préjugés qui demeurent. Les postes à responsabilités devront faire l'objet d'une attention particulière.

##### Rôle de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 5.2

En vigueur étendu

Par le présent accord, les parties signataires actent le lancement d'une étude sur la place des femmes dans la branche pour l'année 2018.

Mené par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ce travail doit permettre d'éclairer les futurs débats sur le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que contribuer à augmenter l'information disponible.

Les résultats de cette étude seront versés au rapport de branche annuel.

#### Chapitre 6 Dispositions finales

##### Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

##### Date de l'effet

Article 6.1

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

##### Modalités de dépôt

Article 6.2

En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

### Avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance »

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNPD CGT,

##### Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'adapter de régime conventionnel de prévoyance pour intégration du degré élevé de solidarité.

##### Degré élevé de solidarité

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place deux actions pour assurer une prévention des risques routiers.

Ces actions de prévention des risques routiers prendront la forme de campagnes de sensibilisation et d'information digitale des participants et de formation en E-learning.

Par ailleurs et sur décision des partenaires sociaux, l'étude réalisée pour le repérage des risques professionnels du mareyage sera mise à jour.

En vigueur étendu

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

#### **Date d'effet**

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2018.

#### **Modalités de dépôt**

Article 3

En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

## **Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif aux salaires**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP CGT,

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Le 14 février 2018, les organisations syndicales patronales et salariées signaient un avenant à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1er mars 2018.

Conformément à la volonté des parties, une organisation patronale signataire, l'union du mareyage français, présenta une demande d'extension dudit avenant auprès des services centraux du ministère en charge du travail.

Après étude de cette demande, les services centraux du ministère informèrent l'union du mareyage français que ledit avenant ne pouvait être étendu, faute de comporter des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, d'apporter des justifications sur les raisons de l'absence de telles stipulations. Cette exigence est issue des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail pour tous les textes conventionnels de branche conclus après le 23 septembre 2017.

La branche du mareyage est quasi exclusivement composée d'entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, les entreprises employant moins de 50 salariés représentaient 95 % de celles de la branche en 2015. Parmi ces dernières, 63 % employaient moins de 10 salariés. Les partenaires sociaux ont donc nécessairement pris en compte les préoccupations de ces entreprises lorsqu'ils ont négocié.

Toutefois, afin de se conformer aux exigences du code du travail, les parties signataires sont convenues de négocier et conclure le présent avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1er mars 2018.

L'objet de cet avenant de révision est d'ajouter une clause à l'avenant révisé, exposant les justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, et ce afin de permettre l'extension de l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1er mars 2018.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1er mars 2018.

Il est ajouté à l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1er mars 2018, un article 3.1 rédigé comme suit :

« La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté. »

#### **Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision**

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des employeurs et salariés auxquels s'applique l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1er mars 2018, à compter de la date de réalisation des formalités de dépôt, et ce en application de l'article L. 2261-8 du code du travail.

La partie la plus diligente procédera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Demande d'extension**

Article 3

En vigueur non étendu

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

## Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNPD CGT,

### Préambule

En vigueur non étendu

Le 14 février 2018, les organisations syndicales patronales et salariées signaient un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément à la volonté des parties, une organisation patronale signataire, l'union du mareyage français, présenta une demande d'extension dudit avenant auprès des services centraux du ministère en charge du travail.

Après étude de cette demande, les services centraux du ministère informèrent l'union du mareyage français que ledit avenant ne pouvait être étendu, faute de comporter des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, d'apporter des justifications sur les raisons de l'absence de telles stipulations. Cette exigence est issue des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail pour tous les textes conventionnels de branche conclus après le 23 septembre 2017.

La branche du mareyage est quasi exclusivement composée d'entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, les entreprises employant moins de 50 salariés représentaient 95 % de celles de la branche en 2015. Parmi ces dernières, 63 % employaient moins de 10 salariés. Les partenaires sociaux ont donc nécessairement pris en compte les préoccupations de ces entreprises lorsqu'ils ont négocié.

Toutefois, afin de se conformer aux exigences du code du travail, les parties signataires sont convenues de négocier et conclure le présent avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objet de cet avenant de révision est d'ajouter une clause à l'avenant révisé, exposant les justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, et ce afin de permettre l'extension de l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

### Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Il est ajouté à l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un article 6.0 intitulé : « Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés » et rédigé comme suit :

« La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté. »

### Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

#### Article 2

En vigueur non étendu

*Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des employeurs et salariés auxquels s'applique l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à compter de la date de réalisation des formalités de dépôt, et ce en application de l'article L. 2261-8 du code du travail. (1)*

La partie la plus diligente procédera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### Demande d'extension

#### Article 3

En vigueur non étendu

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à la prévoyance (chapitre VII)

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNPD CGT,

### Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est ajouté à l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, un article 2.0 rédigé comme suit :

« La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à

l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté. »

### Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

#### Article 2

En vigueur étendu

*Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des employeurs et salariés auxquels s'applique l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, à compter de la date de réalisation des formalités de dépôt, et ce en application de l'article L. 2261-8 du code du travail (1).*

La partie la plus diligente procédera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.  
(Arrêté du 18 février 2019 - art. 1)

### Demande d'extension

#### Article 3

En vigueur étendu

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## Avenant du 27 septembre 2018 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP CGT,

### Préambule

En vigueur étendu

L'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective a pour objet la réécriture complète de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 ainsi que de ses annexes I à IV.

Cette réécriture s'imposait en raison des nombreuses évolutions législatives intervenues depuis le début des années 2000. Par ailleurs, elle avait également pour but de rendre plus lisible et accessible les stipulations conventionnelles aussi bien pour les salariés que pour les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention.

Pendant, après la signature de la convention réécrite et de ses annexes I à IV, des interrogations ont été émises concernant la portée de cette réécriture et plus particulièrement sur l'impact de cette révision sur les autres accords collectifs négociés au niveau de la branche, montrant que l'objectif de clarté poursuivi par les partenaires sociaux pouvait encore être amélioré.

En conséquence, afin de mettre fin à ces questionnements, les parties au présent avenant interprétatif à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 sont convenues des stipulations suivantes qui ont pour objet de faire connaître quelle était leur commune intention lors de la signature dudit avenant.

Les parties précisent ce qui suit :

### Sur l'objet de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017

#### Article 1er

En vigueur étendu

Comme indiqué dans le préambule de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, les parties rappellent que l'objet de cet avenant de révision était la réécriture de la convention collective, à savoir le texte de base du 15 mai 1990, et de ses annexes, soit exclusivement les textes suivants :

- la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 ;
- l'annexe I à cette convention relative à la classification des emplois ;
- l'annexe II à cette convention relative au salaire et aux accessoires du salaire ;
- l'annexe III à cette convention relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail ;
- l'annexe IV à cette convention relative aux congés payés.

Dans le cadre de cette réécriture, certains articles n'ont pas été modifiés. Il en est ainsi en particulier de l'article 1.2 « Durée de la convention » de la convention collective du 15 mai 1990 repris à l'identique à l'article 1.2 de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017. La commune intention des parties ne visait qu'à reprendre cette rédaction et non à retarder l'entrée en vigueur de l'avenant n° 44 à son extension ; l'entrée en vigueur de cet avenant étant sa date de signature selon la commune intention des parties.

### Sur les conséquences de la révision du texte conventionnel de base et de ses annexes opérée par l'avenant n° 44 du 18 mai 2017

#### Article 2

En vigueur étendu

Afin de faciliter la lecture des textes conventionnels par les salariés et les entreprises, les parties entendent expliciter leur commune intention. C'est pourquoi ils ont regroupé par thème en annexe 1 les différents accords et avenants en vigueur et antérieurs à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017.

### Justifications de l'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 3

En vigueur étendu

Compte tenu de sa nature interprétative, il n'y a aucune raison pour que ce texte comporte des dispositions spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Dépôt de l'avenant interprétatif

#### Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant interprétatif auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

*Les parties précisent que le présent avenant compte tenu de sa nature interprétative a un effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 44, soit à la signature de ce dernier. (1)*

## Demande d'extension

### Article 5

En vigueur étendu

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant interprétatif auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

### Annexe

En vigueur étendu

#### Annexe I

Thèmes	Accords	Avenants
Texte de base et ses annexes	Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avenant du 7 février 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant du 31 décembre 2003 relatif au travail de nuit</li> <li>- Avenant n° 33 du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire</li> <li>- Avenant n° 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective</li> </ul>
	Focus sur le chapitre VII (prévoyance) (dans sa rédaction issue de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, ce chapitre renvoie désormais à l'avenant n° 42 du 10 juin 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant du 26 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance</li> <li>- Avenant du 19 décembre 2006 portant modification au chapitre VII de la convention collective (régime de prévoyance)</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 20 du 24 janvier 2008 relatif à la prévoyance</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 26 du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 30 du 18 décembre 2009 portant sur les organismes assureurs du régime de prévoyance</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 31 du 18 décembre 2009 relatif à l'aménagement des garanties du régime de prévoyance</li> <li>- Avenant n° 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 42 du 10 juin 2016 portant modification du chapitre VII « Prévoyance »</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective</li> </ul>
	Focus sur le chapitre VIII (Apprentissage et formation professionnelle) (dans sa rédaction issue de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, ce chapitre renvoie désormais à l'accord du 21 septembre 2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avenant du 29 octobre 1999 relatif à la formation professionnelle continue</li> <li>- Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle (CQP employé polyvalent des produits de la mer)</li> <li>- Avenant n° 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective</li> </ul>
	Annexe I	<ul style="list-style-type: none"> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective</li> </ul>
	Annexe II	<ul style="list-style-type: none"> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective</li> </ul>
	Annexe III	<ul style="list-style-type: none"> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective</li> </ul>
Formation professionnelle (textes complémentaires)	Accord national du 18 novembre 1996 relatif à la formation professionnelle continue Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	
Dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (textes complémentaires)	Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications	
Aménagement et réduction du temps de travail (textes complémentaires)	Accord du 12 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires</li> </ul>
	Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée	<ul style="list-style-type: none"> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, modification de l'article 2.2.1 « Heures supplémentaires. - Contingent » - Avenant du 25 novembre 2005</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, annexe V, institution d'un compte épargne-temps - Avenant du 25 novembre 2005</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail</li> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires</li> </ul>
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (textes complémentaires)	Accord du 19 décembre 2006 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications	<ul style="list-style-type: none"> <li style="padding-left: 20px;">- Avenant n° 28 du 26 juin 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications</li> </ul>



## Accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP CGT,

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord sont convenues d'user de la faculté offerte par l'article L. 2253-2 du code du travail de verrouiller les clauses relatives aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux dans les entreprises de la branche des mareyeurs-expéditeurs.

Cette démarche est motivée par la nécessité de garantir à tous les salariés de ces entreprises une représentation syndicale adaptée à la défense de leurs intérêts, tout en assurant l'équivalence de celle-ci entre les entreprises de la branche.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

### Règles de calcul de l'effectif

#### Article 1er

En vigueur étendu

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord, les effectifs de l'entreprise et/ou des établissements distincts seront calculés conformément au code du travail.

Les seuils d'effectif définis ci-dessous ne pourront être considérés comme atteints que s'ils l'ont été pendant une période de 12 mois consécutifs.

### Seuils de désignation des délégués syndicaux

#### Article 2

En vigueur étendu

Les délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 50 salariés, sauf exception prévue par l'article 5.

### Nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés

#### Article 3

En vigueur étendu

Le nombre de délégués syndicaux dont peut disposer chaque section syndicale dépend de l'effectif de l'entreprise ou, dans les entreprises à établissements multiples, de l'effectif de chaque établissement distinct :

Effectif de l'entreprise ou de l'établissement distinct	Nombre de délégués par section syndicale
De 50 à 999 salariés	1 délégué syndical
De 1 000 à 1 999 salariés	2 délégués syndicaux
De 2 000 à 3 999 salariés	3 délégués syndicaux
De 4 000 à 9 999 salariés	4 délégués syndicaux
À partir de 10 000 salariés	5 délégués syndicaux

### Faculté de désigner un délégué syndical supplémentaire dans les entreprises d'au moins 500 salariés

#### Article 4

En vigueur étendu

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique, et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

### Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises ou établissements distincts de moins de 50 salariés peuvent désigner un membre de la délégation du personnel du comité social et économique comme délégué syndical, pour la durée de son mandat.

### Clause de verrouillage

#### Article 6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, les parties conviennent que les conventions ou les accords d'entreprise relevant de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs et conclus postérieurement au présent accord, ne pourront comporter des stipulations différentes de celles prévues aux articles 1 à 4 des présentes, sauf à assurer des garanties au moins équivalentes.

### Entrée en vigueur, durée et dépôt

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### Demande d'extension

#### Article 8

En vigueur étendu

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## Dénonciation et révision

### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de ce même code.

## Avenant n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la révision de l'article 6.1.1 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNPD CGT,

### Préambule

En vigueur étendu

L'article 6.1.1 de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, stipule que les salariés de moins de 6 ans d'ancienneté et absents pour maladie ou accident du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire permettant un maintien de salaire égal à 90 % de leur rémunération brute pendant 30 jours, puis égal 66,66 % pendant les 30 jours suivants.

Les parties au présent avenant de révision conviennent d'abaisser ce seuil de 2 ans, afin de permettre aux salariés ayant 4 ans et plus d'ancienneté de bénéficier des maintiens de salaire à 90 % puis à 66,66 % pour des périodes respectives de 40 jours et non plus 30.

Il s'agit donc d'accorder des garanties supplémentaires aux salariés malades ou victimes d'accident du travail.

Les parties conviennent que l'opposabilité de cet avenant de révision soit reportée au 1er janvier 2020, ceci afin de permettre aux entreprises de la branche d'adapter leurs contrats d'assurance « Maintien de salaire. - Garantie employeur ».

Il est précisé que le présent avenant a valeur d'avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

### Objet

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le tableau mentionnant les périodes d'indemnisation figurant à l'article 6.1.1 « Absence pour maladie, accident du travail, maternité » est modifié comme suit :

- à la 2e ligne de la 1re colonne du tableau, les mots « 6 ans » sont remplacés par les mots « 4 ans » ;

- à la 3e ligne de la 1re colonne du tableau, les mots « 6 ans » sont remplacés par les mots « 4 ans ».

Les autres mentions du tableau et stipulations de l'article 6.1.1 sont inchangées.

### Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

#### Article 2

En vigueur étendu

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

### Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

#### Article 3

En vigueur étendu

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

*Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des employeurs et salariés liés par la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, ses annexes, accords et avenants, à compter du 1er janvier 2020 sous réserve que les formalités de dépôt décrites ci-dessus aient bien été réalisées à cette date.* (1)

Cette entrée en vigueur différée a pour objectif de permettre aux entreprises d'adapter leurs contrats d'assurance « Maintien de salaire. - Garantie employeur ».

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.  
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

### Demande d'extension

#### Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNPD CGT,

### Préambule

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO).

En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 19 novembre 2018 portant désignation de l'OPCO de l'économie de proximité ;

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité,

Les partenaires sociaux de la branche du mareyage-salaison affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Elles partagent des caractéristiques communes :

- une économie tournée vers les territoires : 95 % de TPME de moins de 50 salariés embauchent un peu plus de 72 % des salariés de la branche. La branche constitue un tissu d'entreprises familiales implantées en majorité le long des façades maritimes françaises (avec en moyenne 15 salariés) mais également dans une moindre mesure dans les terres ;

- une production diversifiée mais à forte spécificité. Structurées historiquement autour de la proximité de l'offre en produits de la mer (sourcing), les entreprises partagent aujourd'hui un cadre culturel et institutionnel fort structuré autour du produit travaillé, de la réglementation spécifique et des territoires aux problématiques communes ;

- une proximité opérationnelle forte au sein de la branche : caractérisée en particulier par des flux tendus pour garantir la plus grande fraîcheur des produits à leurs clients grossistes, transformateurs, poissonniers détaillants et centrales de grande distribution ;

- une politique de recrutement par l'alternance soutenue : avec une prise de conscience qu'un renouvellement de la population doit passer par le dispositif de l'alternance avec en moyenne 3 % de recrutement par l'intermédiaire du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage ;

- un secteur avec une capacité d'inclusion orientée vers les personnes peu qualifiées : 20 % des salariés de la branche ont un niveau VI voir V bis ;

- des besoins de recrutement récurrents sur des métiers en tension : les entreprises de la branche cherchent continuellement des personnes qualifiées pouvant occuper des postes d'employés de marée et fileteurs, commerciaux, encadrement.

Les partenaires sociaux souhaitent assurer la continuité du service tant au niveau des entreprises dans la proximité et le conseil qu'au niveau de la branche du mareyage-salaison sur les travaux engagés et à venir visant à développer la politique de certification, l'alternance. L'OPCA a notamment participé à l'accompagnement d'un premier CQP d'employé polyvalent des produits de la mer et un second CQP en projet d'acheteur-vendeur spécialisé en produits de la mer.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires désignent l'OPCO des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10, un OPCO capable de prendre en compte les besoins des territoires et d'assurer un service de proximité.

C'est pour ces raisons que les parties signataires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, conviennent des dispositions suivantes :

#### **Objet**

##### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur des entreprises de proximité du secteur 10 comme l'opérateur de compétences de la branche du mareyage-salaison au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

#### **Champ d'application**

##### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

#### **Sécurisation juridique**

##### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche du mareyage-salaison en date du 21 septembre 2016 et celle de l'OPCO en date du 19 novembre 2018.

#### **Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

##### **Article 4**

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Dispositions générales**

##### **Article 5**

En vigueur étendu

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2019.

##### **Durée**

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

##### **Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales

représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les 3 mois suivant la demande de révision.

#### Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

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 du conseil de prud'hommes.

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

#### Notification

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

#### Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## Accord du 5 septembre 2019 relatif au classement du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNPD CGT,

#### Préambule

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi de la branche des mareyeurs-expéditeurs a créé un certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée.

Ce certificat sera délivré après une formation effectuée dans un organisme agréé. Il viendra reconnaître les compétences et savoir-faire acquis par les salariés et nécessaires à l'achat et la vente de produit de la mer.

Il s'agit donc d'un outil efficace de développement des compétences et de gestion de carrière des salariés. La qualification supplémentaire reconnue par le certificat doit donc trouver sa suite dans la classification du titulaire.

C'est l'objet du présent accord.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

#### Classement des salariés titulaires du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée

##### Article 1er

En vigueur étendu

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée est classé au niveau IV dans la classification professionnelle de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, à condition qu'il soit affecté à un poste qui correspond aux compétences sanctionnées par ce certificat.

#### Justification de l'absence de stipulations spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

##### Article 2

En vigueur étendu

La branche du mareyage comptait, selon les dernières statistiques publiées par la DARES, 95,6 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2016. Parmi ces dernières, 59,8 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile d'inclure des stipulations supplémentaires relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que cet accord leur est déjà adapté.

#### Durée, entrée en vigueur, révision, dénonciation et dépôt

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de sa signature.

*Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. (1)*

L'accord pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

L'accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris par la partie la plus diligente.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

#### Demande d'extension

##### Article 4

En vigueur étendu

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère du travail.

## Avenant n° 9 du 7 février 1997 relatif à la prime de fin d'année

Signataires	
Organisations patronales	Union du mareyage français, 171, avenue Victor-Hugo, 75116 Paris ; Syndicat national des sauteurs-saurisseurs de poissons, 22, terrasse, bâtiment 1, rue Huret-Lagache, 62200 Boulogne-sur-Mer.
Organisations de salariés	Fédération agroalimentaire CFE-CGC ; Fédération nationale ports et docks CGT ; Fédération des services CFDT ; Syndicat FGTA-FO.

### Prime de fin d'année à compter de 1997

En vigueur étendu

La prime de fin d'année est portée à 2/52 du salaire brut annuel à compter de 1997.

Article 2

En vigueur étendu

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

## Avenant n° 14 du 5 juillet 2002 relatif aux salaires (à l'exclusion des sauteurs-saurisseurs) à compter du 1er juillet 2002

Signataires	
Organisations patronales	UMF.
Organisations de salariés	CFDT ; FGTA-FO ; CGT.

### Salaires minima à compter du 1er juillet 2002

En vigueur étendu

Article 1er

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon les grilles ci-jointes, à compter du 1er juillet 2002.

Grille salariale, base 160 heures par mois

(en euros)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL total	AUGMENTATION sur salaire horaire
100	6,89	1 164,41	2,38
105	6,92	1 169,48	2,52
110	6,95	1 174,55	2,66
115	7,01	1 184,69	2,78
120	7,17	1 211,73	2,87
140	7,49	1 265,81	2,88
175	8,35	1 411,15	2,70

Grille salariale, base 151,66 heures par mois pour les entreprises passées aux 35 heures depuis le 15 décembre 2000

(en euros)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel	INDEMNITÉ différentielle	SALAIRE mensuel total	AUGMENTATION (en %)
100	6,89	1 044,94	99,83	1 144,77	1,80
105	6,92	1 049,49	98,60	1 148,09	1,93
110	6,95	1 054,04	97,37	1 151,41	2,06
115	7,01	1 063,14	98,03	1 161,17	2,18
120	7,17	1 087,40	99,51	1 186,91	2,26
140	7,49	1 135,93	104,79	1 240,72	2,29
175	8,35	1 266,36	118,10	1 384,46	2,16

Grille salariale, base 151,66 heures par mois pour les entreprises passées aux 35 heures depuis le 1er juillet 2001 (en euros)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel	INDEMNITÉ différentielle	SALAIRE mensuel total
100	6,89	1 044,94	112,72	1 157,66
105	6,92	1 049,49	113,07	1 162,56
110	6,95	1 054,04	113,41	1 167,45
115	7,01	1 063,14	114,28	1 177,42
120	7,17	1 087,40	116,89	1 204,29
140	7,49	1 135,93	122,26	1 258,19
175	8,35	1 266,36	137,00	1 403,36

Article 2

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Ces grilles ne s'appliquent pas aux sauteurs-saurisseurs. Fait à Paris, le 5 juillet 2002.

## Avenant n° 15 du 11 juillet 2003 relatif aux salaires (à l'exclusion des sauteurs-saurisseurs) à compter du 1er juillet 2003

Signataires	
Organisations patronales	UMF.
Organisations de salariés	FO ; CGC ; CGT.

### Salaires minima à compter du 1er juillet 2003

En vigueur étendu

#### Article 1er

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon les grilles ci-jointes, à compter du 1er juillet 2003.

#### Salaires juillet 2003

Grille salariale base 169 h/mois

COEFFICIENT	SALAIRE horaire/169 h	SALAIRE mois/169h	Augmentation %
100	7,25	1 225,25	5,22
105	7,28	1 230,32	5,20
110	7,31	1 235,39	5,17
115	7,37	1 245,53	5,13
120	7,53	1 272,57	5,02
140	7,85	1 326,65	4,80
175	8,71	1 471,99	4,31

Grille salariale base 151,66 h/mois pour les entreprises passées aux 35 heures entre le 15 décembre 2000 et le 30 juin 2001

NIVEAU	SALAIRE horaire/151,66 h	SALAIRE mois/151,66 h	INDEMNITÉ différentielle	SALAIRE mensuel total	AUGMENTATION %
100	7,25	1 099,53	70,42	1 169,95	2,20
105	7,28	1 104,08	69,19	1 173,27	2,19
110	7,31	1 108,63	67,96	1 176,59	2,18
115	7,37	1 117,34	69,01	1 186,35	2,16
120	7,53	1 141,99	70,10	1 212,09	2,12
140	7,85	1 190,53	75,37	1 265,90	2,03
175	8,71	1 320,95	88,69	1 409,64	1,82

Grille salariale base 151,66 h/mois pour les entreprises passées aux 35 heures entre le 1er juillet 2001 et le 30 juin 2002

NIVEAU	SALAIRE horaire/151,66 h	SALAIRE mois/151,66 h	INDEMNITÉ différentielle	SALAIRE mensuel total	AUGMENTATION %
100	7,25	1 099,53	78,96	1 178,49	1,80
105	7,28	1 104,08	79,31	1 183,39	1,79
110	7,31	1 108,63	79,65	1 188,28	1,78
115	7,37	1 117,34	80,91	1 198,25	1,77
120	7,53	1 141,99	83,13	1 225,12	1,73
140	7,85	1 190,53	88,49	1 279,02	1,65
175	8,71	1 320,95	103,24	1 424,19	1,48

Grille salariale base 151,66 h/mois pour les entreprises passées aux 35 heures depuis le 1er juillet 2002

NIVEAU	SALAIRE horaire/151,66 h	SALAIRE mois/151,66 h	INDEMNITÉ différentielle	SALAIRE mensuel total	AUGMENTATION %
100	7,25	1 099,53	83,51	1 183,04	1,60
105	7,28	1 104,08	84,03	1 188,11	1,59
110	7,31	1 108,63	84,55	1 193,18	1,58
115	7,37	1 117,34	85,98	1 203,32	1,57
120	7,53	1 141,99	88,37	1 230,36	1,53
140	7,85	1 190,53	93,91	1 284,44	1,47
175	8,71	1 320,95	108,83	1 429,78	1,32

#### Article 2

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

#### Article 3

Ces grilles ne s'appliquent pas aux sauteurs-saurisseurs.

#### Article 4

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Fait à Paris, le 11 juillet 2003.

## Avenant n° 18 du 7 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006

Signataires	
Organisations patronales	Union du mariage français (UMF).
Organisations de salariés	FGTA-FO ; CFSV-CFTC ; FNAA CFE-CGC.

En vigueur étendu

#### Article 1er

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er juillet 2006.

Grille salariale (base 151,67 heures)

(En euros)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (151,67 heures par mois)
I	8,29	1 257,34
II	8,32	1 261,90
III	8,37	1 269,48
IV	8,54	1 295,26
V	8,89	1 348,35
VI	9,85	1 493,95
VII	12,24	1 856,44
VIII	16,24	2 463,12

Article 2

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Article 4

Cet accord ne s'applique pas aux saeurs-saurisseurs.

Fait à Paris, le 7 juillet 2006.

### Avenant n° 19 du 25 septembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)

Signataires	
Organisations patronales	UMF.
Organisations de salariés	FGTA-FO ; FNAA CFE-CGC ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er juillet 2007 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL Base 151,67 h/mois
I	8,46	1 283,13
II	8,49	1 287,68
III	8,54	1 295,26
IV	8,71	1 321,05
V	9,06	1 374,13
VI	10,02	1 519,73
VII	12,41	1 882,22
VIII	16,41	2 488,90

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail. (Arrêté du 5 mars 2008, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord ne s'applique pas aux saeurs-saurisseurs.

### Avenant n° 21 du 10 avril 2008 à l'annexe II relative à la grille des salaires

Signataires	
Organisations patronales	SNSSP.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FGTA-FO ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima pour les saeurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er mai 2008.

Grille salariale base 151,67 heures par mois

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	8,46	1 283,13

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
II	8,49	1 287,68
III	8,54	1 295,26
IV	8,71	1 321,05
V	9,06	1 374,13
VI	10,02	1 519,73
VII	12,41	1 882,22
VIII	16,41	2 488,90

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

### Avenant n° 22 du 15 mai 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008

Signataires	
Organisations patronales	L'union du mareyage français,
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La CFTC ; La FGTA-FO ; La FNAA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er mai 2008.

Grille salariale (base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
I	8,66	1 313,46
II	8,69	1 318,01
III	8,74	1 325,60
IV	8,88	1 346,83
V	9,24	1 401,43
VI	10,18	1 544,00
VII	12,57	1 906,49
VIII	16,57	2 513,17

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord ne s'applique pas aux saleurs-saurisseurs.

### Avenant n° 24 du 9 juillet 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	L'union du mareyage français.
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; La CFTC ; La FGTA-FO ; La FNAA CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er juillet 2008 :

Grille salariale (base 151,67 heures)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
I	8,74	1 325,60
II	8,77	1 330,15
III	8,82	1 337,73
IV	8,94	1 355,93



NIVEAU	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
V	9,31	1 412,05
VI	10,25	1 554,62
VII	12,65	1 918,63
VIII	16,65	2 525,31

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord ne s'applique pas aux sauteurs-saurisseurs.

### Avenant n° 24 bis du 9 juillet 2008 à l'annexe II « Salaires »

Signataires	
Organisations patronales	SNSSP.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; FGTA-FO ; CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima pour les sauteurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er juillet 2008 :

Grille salariale

Base : 151,67 heures/mois.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	8,71	1 321,05
II	8,74	1 325,60
III	8,77	1 330,15
IV	8,94	1 355,93
V	9,31	1 412,05
VI	10,25	1 554,62
VII	12,65	1 918,63
VIII	16,65	2 525,31

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

### Avenant n° 22 bis du 15 mai 2008 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le SNSSP ;
Organisations de salariés	La CFTC ; La CFE-CGC ; La FGTA-FO,

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima pour les sauteurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er mai 2008 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
I	8,63	1 308,91
II	8,66	1 313,46
III	8,70	1 319,53
IV	8,88	1 346,83
V	9,24	1 401,43
VI	10,18	1 544,00
VII	12,57	1 906,49
VIII	16,57	2 513,17

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

**Avenant n° 29 bis du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009**

Signataires	
Organisations patronales	SNSSP.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; FGTA FO.

Arrêté du 27 octobre 2009 modifié par l'arrêté du 14 décembre 2009 publié au J.O du 23 décembre 2009.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima pour les sauteurs-saurisseurs est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er juillet 2009 :

Grille salariale

Base : 151,67 heures par mois.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	8,83	1 339,25
II	8,85	1 342,28
III	8,88	1 346,83
IV	9,06	1 374,13
V	9,43	1 430,25
VI	10,36	1 571,30
VII	12,76	1 935,31
VIII	16,76	2 541,99

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

**Avenant n° 29 du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009**

Signataires	
Organisations patronales	UMF.
Organisations de salariés	FGTA CGT-FO ; CSFV CFTC ; FNAF CFE-CGC ; FS CFDT ; FNPD CGT.

Arrêté du 27 octobre 2009 modifié par l'arrêté du 14 décembre 2009 publié au J.O du 23 décembre 2009.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er juillet 2009.

Grille salariale (base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	8,85	1 342,28
II	8,88	1 346,83
III	8,93	1 354,41
IV	9,06	1 374,13
V	9,43	1 430,25
VI	10,36	1 571,30
VII	12,76	1 935,31
VIII	16,76	2 541,99

Article 2

En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 3

En vigueur étendu

Les fileurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord ne s'applique pas aux saeurs-saurisseurs.

**Avenant n° 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011**

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP.
Organisations de salariés	FNPD CGT ; FGTA FO ; FS CFDT ; FNAA CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima, base 151,67 heures par mois, est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er février 2011.

Grille salariale

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,03	1 369,58
II	9,06	1 374,13
III	9,10	1 380,20
IV	9,28	1 407,50
V	9,63	1 460,58
VI	10,55	1 600,12
VII	13,15	1 994,46
VIII	17,40	2 639,06

Article 2

En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

**Avenant n° 34 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012**

Signataires	
Organisations patronales	L'UMF ; Le SNSSP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FNPD CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er février 2012.

Grille salariale

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,25	1 402,95
II	9,29	1 409,01
III	9,33	1 415,08
IV	9,50	1 440,87
V	9,85	1 493,95
VI	10,90	1 653,20
VII	13,85	2 100,63
VIII	18,30	2 775,56

Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

## Avenant n° 36 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UMF ; Le SNSSP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FNPD CGT,

### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er octobre 2012.

### Grille salariale

Base : 151,67 heures par mois

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,42	1 428,73
II	9,46	1 434,80
III	9,50	1 440,87
IV	9,67	1 466,65
V	10,03	1 521,25
VI	11,10	1 683,54
VII	14,10	2 138,55
VIII	18,60	2 821,06

### Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

### Article 3

En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

## Avenant n° 37 du 29 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'UMF ; Le SNSSP,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La FNAA CFE-CGC ; La CSFV CFTC,

### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er février 2013.

Grille salariale (base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,45	1 433,28
II	9,49	1 439,34
III	9,53	1 445,41
IV	9,70	1 471,19
V	10,06	1 525,80
VI	11,13	1 688,09
VII	14,13	2 143,10
VIII	18,63	2 825,61

### Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

### Article 3

En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

## Avenant n° 38 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er février 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'UMF ; Le SNSSP,
Organisations de salariés	La CFDT,

### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er février 2014.

Grille salariale (base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,55	1 448,45
II	9,59	1 454,52
III	9,63	1 460,58
IV	9,80	1 486,37
V	10,16	1 540,97
VI	11,23	1 703,25
VII	14,23	2 158,26
VIII	18,73	2 840,78

### Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

### Article 3

En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et pour demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

## Avenant n° 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

Signataires	
Organisations patronales	L'UMF ; Le SNSSP,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FNPD CGT,

### Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er mars 2016.

Grille salariale (base 151,67 heures par mois)

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,70	1 471,20
II	9,73	1 475,75
III	9,77	1 481,82
IV	9,94	1 507,60
V	10,30	1 562,20
VI	11,40	1 729,04
VII	14,45	2 191,63
VIII	19,00	2 881,73

### Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

### Article 3

En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

## Avenant du 18 mai 2017 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er juin 2017

Signataires	
Organisations patronales	UMF SNSSP

Signataires	
Organisations de salariés	CFDT CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FNPD CGT

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er juin 2017.

Grille salariale

Base 151,67 heures par mois.

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,82	1 489,40
II	9,85	1 493,95
III	9,89	1 500,02
IV	10,06	1 525,80
V	10,42	1 580,40
VI	11,54	1 750,27
VII	14,62	2 217,42
VIII	19,23	2 916,61

Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

## Avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2018

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNPD CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3

En vigueur étendu

Comme défini à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 18 mai 2017, l'ensemble des partenaires sociaux s'engagent à renégocier la valeur des salaires minima dans le courant du deuxième semestre 2018.

Article 3.1

En vigueur étendu

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4

En vigueur étendu

Le secrétariat de l'union du mareyage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

## Avenant du 24 janvier 2019 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2019

Signataires	
Organisations patronales	UMF ; SNSSP,
Organisations de salariés	FS CFDT ; FNP CGT,

Article 1er  
En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2  
En vigueur étendu

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

#### Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3  
En vigueur étendu

La branche du mariage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

#### Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Article 4  
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au 1er mars 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### Demande d'extension

Article 5  
En vigueur étendu

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

#### Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;



- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

## Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

### 5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

#### 5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

#### 5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;

- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;

- d'adopter le budget ;

- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;

- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;

- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;

- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;

- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;

- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

#### 5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

### 5.2. Sections paritaires professionnelles

#### 5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
  - du contrat de professionnalisation ;
  - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
  - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
  - du compte personnel de formation ;
  - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

#### 5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

#### 5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

#### 5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### 5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

### Annexes

#### Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

##### Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.

614 : Sérigraphie.

733 : Chaussure - Commerce de détail.

759 : Pompes funèbres et services funéraires.

843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.

915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.

953 : Charcuterie de détail.

959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

992 : Boucherie.

993 : Laboratoires de prothèses dentaires.

1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.

1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.

1147 : Cabinets médicaux.

1267 : Pâtisserie.

1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.  
1408 : Combustibles (négoce et distribution).  
1412 : Froid et connexes.  
1483 : Habillement. - Commerce de détail.  
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.  
1504 : Poissonnerie.  
1512 : Promotion immobilière.  
1527 : Immobilier.  
1589 : Mareyage.  
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).  
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).  
1619 : Cabinets dentaires.  
1621 : Répartition pharmaceutique.  
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.  
1921 : Huissiers de justice.  
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.  
1978 : Fleuristes et animaux familiers.  
1982 : Médico-technique.  
1996 : Pharmacie d'officine.  
2098 : Prestataires de services.  
2111 : Salariés du particulier employeur.  
2205 : Notariat.  
2219 : Taxis.  
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.  
2332 : Entreprises d'architecture.  
2395 : Assistants maternels.  
2596 : Coiffure.  
2697 : Chasse.  
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.  
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.  
3013 : Librairie.  
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.  
3127 : Entreprises privées de services à la personne.  
U2P nationale et territoriales.  
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.  
CPME nationale et territoriales.  
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.  
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

## **Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

### **I. - Règles de constitution**

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

#### Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

##### 6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

##### 6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### 6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

##### 6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de

développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;

- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### 6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

## II. - Administration et fonctionnement

### Article 7

En vigueur non étendu

#### 7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

#### 7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;

- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

### 7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

#### Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

## Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

### 12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
  - du contrat de professionnalisation ;
  - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
  - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
  - du compte personnel de formation ;
  - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

### 12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

## Article 13



Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

#### Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

#### Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
  - une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
  - une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

#### Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représenter sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;

- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

#### Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

##### 20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

##### 20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

##### 20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

#### Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

#### Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

### III. - Organisation financière

#### Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

#### Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

### IV. - Dispositions diverses

#### Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;

- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;

- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

#### Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

#### Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif

du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

#### Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

#### Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

#### Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.



**Textes parus au JORF**



## **Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2011-02-19

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant n° 30 du 18 décembre 2009, portant reconduction du GNP et de l'OCIRP en qualité d'organismes assureurs du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/13, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 23 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2011-03-31

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant n° 31 du 18 décembre 2009, portant aménagement des garanties du régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

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

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/14, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 25 mai 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2011-06-07

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant n° 32 du 31 janvier 2011, relatif aux salaires, à la convention collective nationale 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° 2011/13, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

## **Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2012-06-19

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant n° 33 du 28 juin 2011, relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords, à la convention collective nationale susvisée.

Les termes : « et ne peuvent engager la responsabilité de la commission et de ses membres » figurant au dernier alinéa de l'article 5 sont exclus de l'extension comme contrevenant à l'article 1382 du code civil qui permet en tout état de cause à la partie qui justifie d'un intérêt à agir à saisir le juge pour obtenir réparation du préjudice subi.

### 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° 2011/32, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2012-07-12

### 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 mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 34 du 24 janvier 2012, relatif aux salaires, à la convention collective nationale 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° 2012/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 26 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2012-12-29

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 36 du 18 septembre 2012, relatif aux salaires, à la convention collective nationale 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° 2012/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2013-06-14

##### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 37 du 29 janvier 2013, relatif aux salaires, à la convention collective nationale 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° 2013/13, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 21 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2014-08-09

##### 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 mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 38 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires, à la convention collective nationale 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° 2014/14, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

#### **Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014**

Paru au JORF du 2015-01-10

##### 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 services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour 2015, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 71 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), 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 la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance collectif, conclu le 17 octobre 2013 (BOCC 2014/10), 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 des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision du titre de la convention et des dispositions des articles 1er, 5, 6, 11, 15, 16 et 17, conclu le 12 mai 2014 (BOCC 2014/28), à ladite convention collective ;  
- l'avenant portant modification de l'annexe XI relative à l'indemnisation des délégués syndicaux, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/28), à 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° 17 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 juillet 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 106 modifiant les articles 37 ter, 37 quater, 37 sexies et l'article 4 de l'annexe-cadre, conclu le 28 mai 2014 (BOCC 2014/38), 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 des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie du 13 juillet 1993 (n° 1747), les dispositions de l'avenant n° 14 relatif à la prévoyance, conclu le 16 octobre 2013 (BOCC 2013/49), 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 l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes du 9 avril 1990 (n° 1586), les dispositions de l'avenant n° 4 relatif au régime de prévoyance des salariés, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/36), 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 détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'avenant n° 77 portant modification du chapitre XXVIII relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 mai 2014 (BOCC 2014/29), 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 nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 7 mars 1990 (n° 1580), les dispositions de l'accord relatif au contrat de génération, conclu le 14 mai 2014 (BOCC 2014/33), 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 nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif au régime « frais de santé », conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/36), à 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 commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 23 janvier 2014 (BOCC 2014/23), 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 de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989 (n° 1561), les dispositions de l'avenant interprétatif à l'article 45 (prévoyance), conclu le 17 mars 2014 (BOCC 2014/24), à 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 prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de l'avenant n° 5 portant modification de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 relatif à la prévoyance, conclu le 16 mai 2014 (BOCC 2014/35), à ladite convention collective.

#### 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 distributeurs-conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'avenant n° 2014-3 visant à corriger une erreur matérielle à l'avenant n° 2014-2 relatif au régime d'inaptitude à la conduite ou au portage, conclu le 24 juin 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

#### Article 14

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

l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 24 portant modification de l'article 7-1-2, conclu le 23 juin 2014 (BOCC 2014/35), 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 espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 5 janvier 1994 (n° 1790), les dispositions de l'avenant n° 47 portant sur la création et la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « agent de cuisine », conclu le 7 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

#### 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 organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/38), dans le cadre de ladite convention collective.

#### 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 cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres, experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'avenant correctif de l'avenant conventionnel du 3 juin 2010 relatif aux régimes de prévoyance et de frais santé, conclu le 8 juillet 2010 (BOCC 2014/27), à 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 nationale des personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant portant modification de l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990 instituant un régime de prévoyance obligatoire, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/40), 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 des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM du 27 avril 2000 (n° 2150), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord intergénérationnel du 30 septembre 2013, conclu le 26 mars 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 61 à l'accord relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé, conclu le 5 juin 2014 (BOCC 2014/35), 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 la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques du 29 mai 1956 (n° 184), les dispositions de l'accord paritaire relatif au régime de prévoyance conventionnelle, conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### 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 du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'avenant n° 39 portant modification du chapitre VI relatif aux absences pour maladie, accident du travail et maternité, conclu le 26 juin 2014 (BOCC 2014/36), 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 départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados du 30 juin 1977 (n° 943), les dispositions de l'avenant modifiant l'article 31 bis relatif au régime de prévoyance, conclu le 12 juin 2014 (BOCC 2014/31), à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher du 15 janvier 1990 (n° 1576), les dispositions de l'avenant à l'accord du 12 octobre 2005 sur la prévoyance, conclu le 12 septembre 2014 (BOCC 2014/42), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 25

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 prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 relatif à l'accord prévoyance du 13 août 1999, conclu le 20 mars 2014 (BOCC 2014/24), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif à la désignation d'un OPCA, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/36), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

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

- l'avenant n° 92 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'arts martiaux, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 90 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de moniteur d'escrime, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 91 portant sur l'annexe 1 relative au CQP de technicien sportif de basket-ball, conclu le 20 juin 2014 (BOCC 2014/41), à ladite convention collective.

#### 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 des tuiles et briques du 17 février 1982 (n° 1170), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 relatif aux salaires minima des cadres, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 10 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, conclu le 23 mai 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 28

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 agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993 (n° 1710), les dispositions de l'avenant à la convention révisée le 10 décembre 2013, conclu le 4 juillet 2014 (BOCC 2014/37), à ladite convention collective.

#### Article 29

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 30

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](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2015-03-20

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant n° 40 du 26 juin 2014 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 1er de l'avenant sont exclues de l'extension comme étant contraires aux articles L. 2261-15 et suivants 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° 2014/36, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2016-07-12

#### 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 mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima, à la convention collective nationale 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.

Fait le 4 juillet 2016.

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° 2016/17 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2017-04-01

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

La 1re phrase du 13e alinéa de l'article 1 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6323-5 IV du code du travail.

#### 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 21 mars 2017.

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° 2016/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2017-05-10

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant n° 42 portant modification du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « les dispositions du présent chapitre ne sont pas de nature à remettre en cause les régimes préexistants plus favorables » contenus à l'article 1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

L'article 9 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 26/03/2002).

Le mot « Ocirp » contenu dans le tableau de cotisation présenté à l'article 14 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013

#### 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 28 avril 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° 2016/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2017-12-08

#### 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 mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant du 18 mai 2017 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Fait le 28 novembre 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° 2017/30 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2018-12-21

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant du 14 février 2018 relatif au régime de prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant

Article 3

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

Fait le 14 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2019-02-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant de révision n° 1 du 25 septembre 2018 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

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

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/47 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 18 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2019-02-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, tel que modifié par l'avenant du 17 mars 1997, les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à la révision du chapitre VII portant sur la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant

Article 3

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

Fait le 18 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/47, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2019-04-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de :

- l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la mise à jour de la convention collective susvisée.

L'article 1-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

L'article 1-5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 1-6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les alinéas 1 à 7 de l'article 1-7-1 et le premier tiret du point 9 de l'article 1-7-2 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-5-1, L. 2253-1, L. 2253-2 et L. 2253-3 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017



précitée.

L'article 2-2 est exclu en tant qu'il porte sur l'élection et la mise en place des délégués du personnel et est donc contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Le premier alinéa de l'article 2-3 est exclu en tant qu'il porte sur l'élection et la mise en place du comité d'entreprise et est donc contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 précitée.

Le second alinéa de l'article 2-3 est étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux institutions déjà mises en place, et au plus tard au 31 décembre 2019, en application des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 précitée.

L'article 3-4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail et des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, tels que modifiés par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et par le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement.

L'article 4-2 est étendu sous réserve du respect, d'une part, des dispositions des articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail relatives au repos hebdomadaire, et d'autre part, des dispositions prévues aux articles L. 3132-12 à L. 3132-30 relatives au repos dominical.

Le premier alinéa du paragraphe 4-4-2 de l'article 4-4 est exclu comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3123-26 et D. 3123-2 du code du travail dont les dispositions trouveront à s'appliquer à défaut d'accord d'entreprise ayant le même objet.

Le paragraphe 4-4-3 de l'article 4-4 est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise détermine la période minimale de travail continue prévue par l'article L. 3123-25 du code du travail ;

Les termes « au taux normal ou dans les cas prévus par la loi » figurant au paragraphe 4-4-3 de l'article 4-4 sont exclus en tant qu'ils sont contraires aux dispositions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

Le quatrième alinéa du paragraphe 4-4-3 de l'article 4-4 est exclu comme ne répondant pas aux exigences requises par l'article L. 3123-22 du code du travail.

Le paragraphe 4-4-4 de l'article 4-4 est étendu sous réserve du respect du 3° de l'article L. 1111-2 du code du travail.

L'article 5-2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-14 du code du travail qui prévoit que les conjoints ou les partenaires unis par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les termes : « - tenue de travail non fournie par l'employeur : 0,10€ brut par heure travaillée » figurant au troisième tiret de l'article 3 de l'annexe II sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires à l'article R. 4321-4 du code du travail.

L'article 4 de l'annexe II est étendu sous réserve que la mention SMIC ne vaut que pour la valeur du SMIC connue à la date de conclusion de ladite annexe, soit, pour un taux horaire de 9,76 euros, et en conséquence à l'exclusion de toute prise en compte automatique d'une réévaluation de ce montant, en application de l'article L. 3231-3 du code du travail.

Les termes : « conventionnelles ou » figurant à l'article 5 de l'annexe II sont exclus de l'extension en ce qu'ils imposent à l'entreprise de ne pouvoir fixer un autre montant que s'il est plus favorable, alors que les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

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

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

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

- l'avenant interprétatif du 27 septembre 2018 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la mise à jour de la convention collective, à la convention collective susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

- l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

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

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/30, 2018/20 et 2018/47, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019**

Paru au JORF du 2019-07-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 14 mars 2019 (BOCC 2019/28), dans le cadre de 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 détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 7 mars 2019 (BOCC 2019/28), 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 des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation du 5 juin 1991 (n° 1605), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 11 mars 2019 (BOCC 2019/28), 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 des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536), les dispositions de l'accord 2018/3 sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 29 mai 2018 (BOCC 2018/44), dans le cadre de 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 commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 (n° 1483), les dispositions de l'accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO), conclu le 7 mars 2019 (BOCC 2019/28), 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 mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589), les dispositions de l'accord portant désignation de l'opérateur de compétences, conclu le 5 mars 2019 (BOCC 2019/28), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

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 8

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 de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

#### Article 2

Convention collective nationale des détaillants en chaussure du 27 juin 1973 (n° 733).

#### Article 3

Convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation du 5 juin 1991 (n° 1605).

#### Article 4

Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 21 novembre 1988 (n° 1536).

#### Article 5

Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 (n° 1483).

#### Article 6

Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 (n° 1589).

Fait le 19 juillet 2019

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2019-08-03

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de :

- l'avenant du 14 février 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3.2 de l'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 1111-2 du code du travail ;

- l'avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

### Article 3

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

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur-adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/20 et n° 2018/47, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 12 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2019-08-17

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant du 24 janvier 2019 relatif aux salaires, à l'annexe II de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Fait le 12 août 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17 disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2019-12-27

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à l'article 6.1.1 sur l'indemnisation complémentaire en cas d'absence pour maladie ou accident du travail, à la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

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

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2020-01-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions de l'accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

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

Fait le 15 janvier 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/17, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)**

Paru au JORF du 2020-08-01

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les stipulations de l'accord du 5 septembre 2019 relatif au classement du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Fait le 10 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/51, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Nouveautés**



**Avenant du 14 février 2018**

**Date du texte : 2018-02-14**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Avenant du 14 février 2018**

**Date du texte : 2018-02-14**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (19 novembre 2018)**

**Date du texte : 2018-11-19**

**Publié au BOCC N° : 20190028**

Signataires	
Organisations patronales	Union du maréyage français (UMF ) Syndicat national des sauteurs saurisseurs de poissons (UMF )
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT (FS CFDT) (FS CFDT ) Fédération nationale des ports et docks CGT (FNPD) (FS CFDT )

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

---

**Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité**

**Date du texte : 2019-02-27**

**Publié au BOCC N° :**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)





## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANI	Accord national interprofessionnel
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CET	Compte épargne temps
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFPM	Centre de formation des produits de la mer de Boulogne
CFPMB	centre de formation des produits de la mer de Boulogne
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNED	Centre national d'enseignement à distance
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPP	Comité paritaire de pilotage
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
EPPM	Employé polyvalent des produits de la mer
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GNP	Groupe national de prévoyance
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HACCP	Hazard analysis critical control point
HJM	Horaire journalier moyen
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INPC	Institut national de prévoyance des cadres
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPA	Invalidité permanente et absolue
JM	Le nombre de jours travaillés en moyenne par semaine
JNT	Le nombre de jours non travaillés
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OHQ	Ouvrier hautement qualifié
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OQ	Ouvrier qualifié
PEPSS	Professions de l'entreprise de proximité et des salariés

<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
QCM	Questionnaire à choix multiples
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RTT	Réduction du temps de travail
SAE	Stage d'accès à l'entreprise
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TPE	Très petite entreprise
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UMF	Union du mariage français
UNMC	Union nationale du mariage coopératif
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Incapacité de travail et invalidité (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 7-6	10
	Incapacité de travail et invalidité (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 7-6	10
	Indemnisation complémentaire des absences (Avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la réécriture de la convention collective nationale)	Article 6.1	97
	Indemnisation complémentaire des absences (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 6-1	7
Arrêt de travail, Maladie	Incapacité de travail et invalidité (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 7-6	10
	Indemnisation complémentaire des absences (Avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la réécriture de la convention collective nationale)	Article 6.1	97
	Indemnisation complémentaire des absences (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 6-1	7
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 1-1	1
Chômage partiel	(Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l' aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée)		33
	A (Accord du 12 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 6 : Recours au chômage partiel	27
	Les modalités de la réduction du temps de travail (Accord du 12 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 2-2	25
Congés annuels	Congés payés (Annexe IV : Congés payés - Convention collective nationale du 15 mai 1990)		21
	Congés payés annuels (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 5-1	6
	Ordre des départs en congés payés (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 5-2	7
Congés exceptionnels	Congés autorisés pour circonstances de famille (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 5-3	7
Démission	Rupture du contrat et préavis (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 3-3	4
	Situation d'un départ de l'entreprise (Accord du 12 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail)	Article 3-1	27
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 3-4	5
Maternité, Adoption	Congés autorisés pour circonstances de famille (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 5-3	7
	Congés autorisés pour circonstances de famille (Avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la réécriture de la convention collective nationale)	Article 5.3	97
	Indemnisation complémentaire des absences (Avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la réécriture de la convention collective nationale)	Article 6.1	97
	Indemnisation complémentaire des absences (Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.)	Article 6-1	7
Prime, Gratification, Treizieme mois	(Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l' aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée)		32
	(Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l' aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée)		35
	Annexe II : Salaires et accessoires de salaires - Convention collective nationale du 15 mai 1990 (Annexe II : Salaires et accessoires de salaires - Convention collective nationale du 15 mai 1990)		16
	Annexes (Avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la réécriture de la convention collective nationale)		101

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2018 (Avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2018)	Article 1er	126
	Avenant du 18 mai 2017 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er juin 2017 (Avenant du 18 mai 2017 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er juin 2017)	Article 1er	126
	Avenant du 24 janvier 2019 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2019 (Avenant du 24 janvier 2019 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2019)	Article 1er	127
	Avenant n° 18 du 7 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006 (Avenant n° 18 du 7 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006)		118
	Avenant n° 19 du 25 septembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1) (Avenant n° 19 du 25 septembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1))	Article 1	119
	Avenant n° 21 du 10 avril 2008 à l'annexe II relative à la grille des salaires (Avenant n° 21 du 10 avril 2008 à l'annexe II relative à la grille des salaires)	Article 1	119
	Avenant n° 22 bis du 15 mai 2008 relatif aux salaires (Avenant n° 22 bis du 15 mai 2008 relatif aux salaires)	Article 1	121
	Avenant n° 22 du 15 mai 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008 (Avenant n° 22 du 15 mai 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008)	Article 1	120
	Avenant n° 24 bis du 9 juillet 2008 à l'annexe II « Salaires » (Avenant n° 24 bis du 9 juillet 2008 à l'annexe II « Salaires »)	Article 1	121
	Avenant n° 24 du 9 juillet 2008 relatif aux salaires (Avenant n° 24 du 9 juillet 2008 relatif aux salaires)	Article 1	120
	Avenant n° 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (Avenant n° 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)	Article 1	69
	Avenant n° 29 bis du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 (Avenant n° 29 bis du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009)	Article 1	122
	Avenant n° 29 du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 (Avenant n° 29 du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009)	Article 1	122
	Avenant n° 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011 (Avenant n° 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011)	Article 1er	123
	Avenant n° 34 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012 (Avenant n° 34 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012)	Article 1er	123
	Avenant n° 36 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012 (Avenant n° 36 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012)	Article 1er	124
	Avenant n° 37 du 29 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013 (Avenant n° 37 du 29 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013)	Article 1er	124
	Avenant n° 38 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er février 2014 (Avenant n° 38 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er février 2014)	Article 1er	125
	Avenant n° 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016 (Avenant n° 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016)	Article 1er	125
	Prime de fin d'année à compter de 1997 (Avenant n° 9 du 7 février 1997 relatif à la prime de fin d'année)	Article 1er	117
Salaires	Salaires minima à compter du 1er juillet 2002 (Avenant n° 14 du 5 juillet 2002 relatif aux salaires (à l'exclusion des sauteurs-saurisseries) à compter du 1er juillet 2002)		117
	Salaires minima à compter du 1er juillet 2003 (Avenant n° 15 du 11 juillet 2003 relatif aux salaires (à l'exclusion des sauteurs-saurisseries) à compter du 1er juillet 2003)		118



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1990-05-15	Annexe I : Classification des emplois - Convention collective nationale du 15 mai 1990	14
	Annexe II : Salaires et accessoires de salaires - Convention collective nationale du 15 mai 1990	16
	Annexe III : Durée et aménagement du temps de travail - Convention collective nationale du 15 mai 1990	16
	Annexe IV : Congés payés - Convention collective nationale du 15 mai 1990	21
	Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.	1
1996-11-18	Accord national du 18 novembre 1996 relatif à la formation professionnelle continue	21
1997-02-07	Avenant du 7 février 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi	23
	Avenant n° 9 du 7 février 1997 relatif à la prime de fin d'année	117
1999-05-12	Accord du 12 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	24
1999-10-29	Avenant du 29 octobre 1999 relatif à la formation professionnelle continue	29
2000-10-27	Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée	30
2002-07-05	Avenant n° 14 du 5 juillet 2002 relatif aux salaires (à l'exclusion des sauteurs-saurisseurs) à compter du 1er juillet 2002	117
2002-12-31	Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants	38
2003-07-11	Avenant n° 15 du 11 juillet 2003 relatif aux salaires (à l'exclusion des sauteurs-saurisseurs) à compter du 1er juillet 2003	117
2003-12-31	Avenant du 31 décembre 2003 relatif au travail de nuit	38
2004-01-16	Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle (CQP employé polyvalent des produits de la mer)	41
	Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance	40
2004-11-26	Avenant du 26 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance	65
2005-03-18	Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications	65
2005-11-25	Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, annexe V, institution d'un compte épargne-temps Avenant du 25 novembre 2005	66
	Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, modification de l'article 2.2.1 ' Heures supplémentaires. - Contingent ' Avenant du 25 novembre 2005	66
2006-07-07	Avenant n° 18 du 7 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006	118
2006-12-19	Accord du 19 décembre 2006 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications	66
	Avenant du 19 décembre 2006 portant modification au chapitre VII de la convention collective (régime de prévoyance)	67
2007-09-25	Avenant n° 19 du 25 septembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)	119
2008-01-24	Avenant n° 20 du 24 janvier 2008 relatif à la prévoyance	68
2008-04-10	Avenant n° 21 du 10 avril 2008 à l'annexe II relative à la grille des salaires	119
	Avenant n° 22 bis du 15 mai 2008 relatif aux salaires	121
2008-05-15	Avenant n° 22 du 15 mai 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008	120
	Avenant n° 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail	68
	Avenant n° 24 bis du 9 juillet 2008 à l'annexe II « Salaires »	121
2008-07-09	Avenant n° 24 du 9 juillet 2008 relatif aux salaires	120
	Avenant n° 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	69
2009-03-16	Avenant n° 26 du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance	69
2009-06-26	Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires	69
	Avenant n° 28 du 26 juin 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications	70
	Avenant n° 29 bis du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	122
	Avenant n° 29 du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009	122
2009-12-18	Avenant n° 30 du 18 décembre 2009 portant sur les organismes assureurs du régime de prévoyance	71
	Avenant n° 31 du 18 décembre 2009 relatif à l'aménagement des garanties du régime de prévoyance	72
2011-01-31	Avenant n° 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011	123
2011-02-19	Arrêté du 14 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-1
2011-03-31	Arrêté du 23 mars 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-1
2011-06-07	Arrêté du 25 mai 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-1
2011-06-28	Avenant n° 33 du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire	73
2012-01-24	Avenant n° 34 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012	123
2012-06-13	Avenant n° 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle	74
2012-06-19	Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-1
2012-07-12	Arrêté du 5 juillet 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-2
2012-09-18	Avenant n° 36 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012	124
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-2
2012-12-29	Arrêté du 26 décembre 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-5
2013-01-29	Avenant n° 37 du 29 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er février 2013	124
2013-06-14	Arrêté du 7 juin 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-5
2014-01-16	Avenant n° 38 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er février 2014	124
2014-06-26	Avenant n° 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention	75
	Avenant n° 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention	75
2014-08-09	Arrêté du 21 juillet 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-5
2015-01-10	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-5
2015-01-12	Arrêté du 5 janvier 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 décembre 2014	JO-5
2015-03-20	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-8
2016-02-18	Avenant n° 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016	125
2016-06-10	Avenant n° 42 du 10 juin 2016 portant modification du chapitre VII « Prévoyance »	77
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-8
2016-09-21	Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	82

Date	Texte	Page
2017-04-01	Arrêté du 21 mars 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-8
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-9
2017-05-18	Avenant du 18 mai 2017 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er juin 2017	125
	Avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la réécriture de la convention collective nationale	90
2017-12-08	Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-9
2018-02-14	Avenant du 14 février 2018	NV-1
	Avenant du 14 février 2018	NV-1
	Avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2018	126
	Avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	106
2018-09-25	Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	109
	Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à la prévoyance (chapitre VII)	110
	Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif aux salaires	109
2018-09-27	Avenant du 27 septembre 2018 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective	111
2018-11-19	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (19 novembre 2018)	NV-1
2018-12-21	Arrêté du 14 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-9
2019-01-24	Accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux	113
	Avenant du 24 janvier 2019 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2019	126
2019-02-14	Avenant n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la révision de l'article 6.1.1 de la convention	114
	Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-10
2019-02-22	Arrêté du 18 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-10
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	127
2019-03-05	Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	114
2019-04-04	Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-10
2019-07-26	Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-11
2019-08-03	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-12
2019-08-05	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-12
2019-08-17	Arrêté du 12 août 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-13
2019-09-05	Accord du 5 septembre 2019 relatif au classement du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée	116
2019-12-27	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-13
2020-01-22	Arrêté du 15 janvier 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-13
2020-08-01	Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs (n° 1589)	JO-14

## **Index alphabétique**



# 1

- 1. Definition et recours au travail de nuit 38
- 1. Dispositions generales 16
- 1. Dispositions relatives a la reduction aidee du temps de travail et a la negociation collective 30
- 1. Donnees sectorielles 41

# 2

- 2. Contingent d'heures supplementaires 16
- 2. Contreparties au travail de nuit 39
- 2. Demarche d'etude 42
- 2. Dispositions communes relatives a la duree et a l'amenagement du temps de travail 31

# 3

- 3. Cadrage de l'emploi 42
- 3. Pause obligatoire 39
- 3. Repartition et amenagement du temps de travail 32
- 3. Repos compensateur de remplacement 16

# 4

- 4. Controle de la duree du travail 17
- 4. Derogations a la duree du travail de nuit 39
- 4. Dispositions specifiques relatives aux cadres 32
- 4. Referentiel emploi-activites types 43

# 5

- 5. Duree du travail des cadres 17
- 5. Referentiel competences types 46
- 5. Remunerations et droits sociaux 33
- 5. Renforcement de la protection des travailleurs de nuit 40

# 6

- 6. Convention de forfait 17
- 6. Dispositions particulieres 34
- 6. Entree en vigueur 40
- 6. Referentiel de formation 48

# 7

- 7 Modalites d'evaluation et de validation 57
- 7. Duree et bilan de l'accord 34

# 8

- 8. Referentiel detaille d'evaluation 59

# A

- Absences liees a la parentalite 107
- Absences pour maladie, accident du travail, maternite 7, 97
- Accompagnement des salaries en alternance 85, 89
- Accord designation de l'operateur de competences (OPCO) (19 novembre 2018) NV-1
- Accord du 12 mai 1999 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 24
- Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications 65
- Accord du 19 decembre 2006 portant creation d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications 66
- Accord du 21 septembre 2016 relatif a la formation professionnelle 82
- Accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de designation et au nombre de delegues syndicaux 113
- Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1
- Accord du 27 octobre 2000 relatif a la reduction et l'amenagement du temps de travail dans le secteur de la maree 30
- Accord du 5 mars 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO) 114
- Accord du 5 septembre 2019 relatif au classement du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur maree 116
- Accord national du 18 novembre 1996 relatif a la formation professionnelle continue 21
- Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 127
- Adhesion 1, 91
- Administration et fonctionnement 134
- Amenagement des garanties du regime de prevoyance 72
- Amenagement et reduction du temps de travail 24
- AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, Preambule 24
- Annexe 90, 99, 101, 105, 112
- ANNEXE I 63
- ANNEXE I - Note d'information 34
- Annexe I
  - Classification des emplois 14
  - Classification des emplois - Convention collective nationale du 15 mai 1990 14
- Annexe I Champ d'application 131
- ANNEXE I Note d'information 34
- ANNEXE II 64
- ANNEXE II - Note d'information 35
- Annexe II
  - Salaires et accessoires de salaires 16
  - Salaires et accessoires de salaires - Convention collective nationale du 15 mai 1990 16
- ANNEXE II Note d'information 35
- Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 132

ANNEXE III 64  
ANNEXE III - Astreintes 35  
Annexe III  
- Duree et aménagement du temps de travail 16  
- Duree et aménagement du temps de travail - Convention collective nationale du 15 mai 1990 16  
ANNEXE III Astreintes 35  
ANNEXE IV 64  
ANNEXE IV - Contrat de travail a temps partiel 35  
Annexe IV  
- Conges payes 21  
- Conges payes - Convention collective nationale du 15 mai 1990 21  
ANNEXE IV Contrat de travail a temps partiel 35  
ANNEXE V 65  
ANNEXE V - Institution d'un compte epargne-temps 35  
ANNEXE V Institution d'un compte epargne-temps 35  
ANNEXE VI - Travail intermittent 37  
ANNEXE VI Travail intermittent 37  
ANNEXE VII - Mode de calcul de la duree effective du travail sur l'annee 37  
ANNEXE VII Mode de calcul de la duree effective du travail sur l'annee 37  
Annexes 99, 131  
Apprentissage 12  
Apprentissage et formation professionnelle 98  
Apprentissage, formation professionnelle 12  
Assistance technique, humaine, logistique de l'OPCA 67  
Astreintes (ANNEXE III - Astreintes) 35  
Avantages acquis 1, 91  
Avenant a l'accord du 27 octobre 2000 relatif a la reduction et a l'aménagement du temps de travail 69  
Avenant a l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la maree, annexe V, institution d'un compte epargne-temps 66  
Avenant a l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la maree, annexe V, institution d'un compte epargne-temps Avenant du 25 novembre 2005 66  
Avenant a l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la maree, modification de l'article 2.2.1 ' Heures supplementaires. - Contingent ' 66  
Avenant a l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la maree, modification de l'article 2.2.1 ' Heures supplementaires. - Contingent ' Avenant du 25 novembre 2005 66  
Avenant a l'annexe III relative a la duree et a l'aménagement du temps de travail 69  
Avenant du 14 fevrier 2018 NV-1  
Avenant du 14 fevrier 2018 a l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2018 126  
Avenant du 14 fevrier 2018 portant sur l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 106  
Avenant du 14 fevrier 2018 portant sur la revision du chapitre VII « Prevoyance » 108  
Avenant du 16 janvier 2004 relatif a la formation professionnelle (CQP employe polyvalent des produits de la mer) 41  
Avenant du 16 janvier 2004 relatif au regime de prevoyance 40  
Avenant du 18 mai 2017 a l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er juin 2017 125  
Avenant du 19 decembre 2006 portant modification au chapitre VII de la convention collective (regime de prevoyance) 67  
Avenant du 24 janvier 2019 a l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2019 126  
Avenant du 26 novembre 2004 relatif au regime de prevoyance 65  
Avenant du 27 septembre 2018 a l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant reecriture de la convention collective 111  
Avenant du 29 octobre 1999 relatif a la formation professionnelle continue 29  
Avenant du 31 decembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants 38  
Avenant du 31 decembre 2003 relatif au travail de nuit 38  
Avenant du 7 fevrier 1997 portant creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi 23  
Avenant n° 1 du 24 janvier 2019 a l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif a la revision de l'article 6.1.1 de la convention 114  
Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 a l'avenant du 14 fevrier 2018 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 110  
Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 a l'avenant du 14 fevrier 2018 relatif a la prevoyance (chapitre VII) 110  
Avenant n° 1 du 25 septembre 2018 a l'avenant du 14 fevrier 2018 relatif aux salaires 109  
Avenant n° 14 du 5 juillet 2002 relatif aux salaires (a l'exclusion des sauteurs-saurisseries) a compter du 1er juillet 2002 117  
Avenant n° 15 du 11 juillet 2003 relatif aux salaires (a l'exclusion des sauteurs-saurisseries) a compter du 1er juillet 2003 117  
Avenant n° 18 du 7 juillet 2006 relatif aux salaires a compter du 1er juillet 2006 118  
Avenant n° 19 du 25 septembre 2007 a l'annexe II relative aux salaires (1) 119  
Avenant n° 20 du 24 janvier 2008 relatif a la prevoyance 68  
Avenant n° 21 du 10 avril 2008 a l'annexe II relative a la grille des salaires 119  
Avenant n° 22 bis du 15 mai 2008 relatif aux salaires 121  
Avenant n° 22 du 15 mai 2008 relatif aux salaires minima au 1er mai 2008 120  
Avenant n° 23 du 15 mai 2008 a l'annexe III relative a la duree et a l'aménagement du temps de travail 69  
Avenant n° 24 bis du 9 juillet 2008 a l'annexe II « Salaires » 121  
Avenant n° 24 du 9 juillet 2008 relatif aux salaires 120  
Avenant n° 25 du 9 juillet 2008 a l'accord du 27 octobre 2000 relatif a la reduction et a l'aménagement du temps de travail 69  
Avenant n° 26 du 16 mars 2009 relatif a la prevoyance 69  
Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplementaires 69  
Avenant n° 28 du 26 juin 2009 a l'accord du 19 decembre 2006 relatif a l'observatoire des metiers et des qualifications 70  
Avenant n° 29 bis du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 122  
Avenant n° 29 du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009 122  
Avenant n° 30 du 18 decembre 2009 portant sur les organismes assureurs du regime de prevoyance 71  
Avenant n° 31 du 18 decembre 2009 relatif a l'aménagement des garanties du regime de prevoyance 72  
Avenant n° 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1er fevrier 2011 123  
Avenant n° 33 du 28 juin 2011 relatif a la creation d'une commission paritaire 73  
Avenant n° 34 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er fevrier 2012 123  
Avenant n° 35 du 13 juin 2012 a l'accord du 26 janvier 2006 relatif a la formation professionnelle 75  
Avenant n° 36 du 18 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2012 124  
Avenant n° 37 du 29 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er fevrier 2013 124  
Avenant n° 38 du 16 janvier 2014 relatif aux salaires au 1er fevrier 2014 125  
Avenant n° 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention 75  
Avenant n° 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention 76  
Avenant n° 41 du 18 fevrier 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016 125



## B

Benefice des garanties 10  
Beneficiaires 8

## C

Cadrage de l'emploi 42  
Caractere imperatif 86, 90  
Certificat de qualification professionnelle (CQP) 41  
Certificat de qualification professionnelle de la branche 85, 89  
Certificat de travail 5, 95  
Champ d'application 1, 8, 22, 29, 30, 66, 106, 115  
Chapitre 1er Dispositions generales 106  
Chapitre 2 Conditions d'accès a l'emploi, la formation et la promotion professionnelle 106  
Chapitre 3 Conditions de travail et d'emploi 107  
Chapitre 4 Plan et contrat pour l'egalite professionnelle 108  
Chapitre 5 Promotion des metiers de la branche. - Information 108  
Chapitre 6 Dispositions finales 108  
Chapitre 1er  
- Dispositions generales 1, 24  
- Les missions de la CPNE 23  
Chapitre 1er Dispositions generales 91  
Chapitre II  
- Dispositions concernant l'aménagement et la reduction du temps de travail 25-27  
- Les relations de la CPNE et de l'OPCA mareyage 23  
- Liberte syndicale-Representation du personnel 3  
Chapitre II Liberte syndicale. - Representation du personnel 93  
Chapitre III  
- Composition et fonctionnement 23  
- Contrat de travail 4  
- Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salaries souhaitant beneficier des aides liees au dispositif de la loi Aubry. 28  
Chapitre III Contrat de travail 94  
Chapitre IV  
- Convention et indemnisation 24  
- Duree du travail et repos 5  
Chapitre IV Duree du travail et repos 95  
Chapitre IX  
- Commission paritaire nationale 13  
Chapitre IX Commission paritaire nationale 98  
Chapitre V  
- Conges payes 6  
Chapitre V Conges payes 97  
Chapitre VI  
- Absences pour maladie, accident du travail, maternite 7  
Chapitre VI Absences pour maladie, accident du travail, maternite 97  
Chapitre VII  
- Prevoyance 8  
Chapitre VII Prevoyance 98  
Chapitre VIII  
- Apprentissage, formation professionnelle 12  
Chapitre VIII Apprentissage et formation professionnelle 98  
Clarification de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant reecriture de la convention collective 111  
Classement des salaries titulaires du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur maree 116  
Classification des emplois (Annexe I  
- Classification des emplois) 14  
Clause de verrouillage 113  
Comite d'entreprise 3, 93  
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 134  
Commission paritaire locale 4, 93  
Commission paritaire nationale 13, 98  
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 85, 89  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation de la branche 2, 91  
Communication de l'accord 67  
Competence de la commission 74  
Composition de la commission 74  
Composition et fonctionnement 23  
Compte personnel de formation 82, 86  
Conditions d'accès a l'emploi, la formation et la promotion professionnelle 106  
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle 13  
Conditions de travail et d'emploi 107  
Conge individuel de formation 13  
Conge individuel de formation et les formations en dehors du temps de travail a l'initiative du salarie 84, 88  
Conges autorises pour circonstance de famille 107  
Conges autorises pour circonstances de famille 7, 97  
Conges payes 6, 21, 97  
Conges payes (Annexe IV  
- Conges payes) 21  
Conges payes annuels 6, 97

Contingent ' (Avenant a l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la maree, modification de l'article 2.2.1 ' Heures supplementaires. - Contingent ') 66  
Contingent d'heures supplementaires 16  
Contrat de professionnalisation 83, 87  
Contrat de travail 4, 94  
Contrat de travail a temps partiel (ANNEXE IV - Contrat de travail a temps partiel) 35  
Contreparties au travail de nuit 39  
Contribution legale et contribution conventionnelle 86, 89  
Contribution supplementaire facultative des entreprises 86, 90  
Controle de la duree du travail 17  
Convention collective nationale des mareyeurs-epediteurs du 15 mai 1990. Etendue par arrete du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990. 1  
Convention collective nationale du 15 mai 1990 1  
Convention de forfait 17  
Convention et indemnisation 24  
Cotisations 11  
CQP acheteur vendeur maree 116  
Creation d'un fonds commun professionnel mareyeurs-epediteurs 29  
Creation d'un observatoire prospectif des metiers et des qualifications 66  
Creation d'une commission paritaire 73  
Creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi 23

## D

Date d'effet 38, 41, 109  
Date d'effet du present accord 22  
Date de l'effet 108  
Deces 9  
Definition du conjoint 9  
Definition du salaire brut 9  
Definition et recours au travail de nuit 38  
Definition generale des emplois (Tableau n° 1 - Definition generale des emplois) 14  
Degre eleve de solidarite 108  
Delegues du personnel 3, 93  
Demande d'extension 116, 127  
Demarche d'etude 42  
Denonciation 1  
Denonciation et revision 114  
Denonciation. - Revision 91  
Depart ou mise a la retraite 5, 95  
Depot de l'avenant interpretatif 111  
Depot et extension 22, 82, 86, 90  
Derogations a la duree du travail de nuit 39  
Diffusion des travaux de l'observatoire 67  
Dispositifs de formation ouverts aux salaries 82, 86  
Dispositions applicables au personnel beneficiant des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 12  
Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salaries souhaitant beneficier des aides liees au dispositif de la loi Aubry 28  
Dispositions communes relatives a la duree et a l'amenagement du temps de travail 31  
Dispositions concernant l'amenagement et la reduction du temps de travail 25  
Dispositions diverses 138  
Dispositions finales 86, 90, 108  
Dispositions financieres 86, 89  
Dispositions generales 1, 16, 24, 91, 106, 115  
Dispositions particulieres 34  
Dispositions preliminaires 82  
Dispositions relatives a la reduction aidee du temps de travail et a la negociation collective 30  
Dispositions specifiques relatives aux cadres 32  
Diverses modifications 65  
Donnees sectorielles 41  
Duree - Resiliation 23  
Duree de l'accord 67, 86, 90  
Duree de la convention 1, 91  
Duree du travail 5, 95  
Duree du travail des cadres 17  
Duree du travail et repos 5, 95  
Duree et amenagement du temps de travail (Annexe III - Duree et amenagement du temps de travail) 16  
Duree et bilan de l'accord 34  
Duree et denonciation 30  
Duree, entree en vigueur, revision, denonciation et depot 116

## E

Egalite de traitement (Egalite professionnelle - Egalite de traitement) 2, 3  
Egalite professionnelle - Egalite de traitement 3  
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 106, 110  
Egalite professionnelle. - Egalite de traitement 93  
Egalite salariale 107  
Embauchage 4, 94  
Employe polyvalent des produits de la mer (EPPM) 41  
Entree en vigueur 40  
Entree en vigueur et formalites de depot du present accord 74  
Entree en vigueur, duree et depot 113  
Entretien professionnel des salaries 85, 88

## F

Faculte de designer un delegue syndical supplementaire dans les entreprises d'au moins 500 salaries 113  
Filiere preparation, atelier, logistique (Tableau n° 2 - Filiere preparation, atelier, logistique) 14, 15  
Filiere service (Tableau n° 3 - Filiere service) 15  
Financement des travaux de l'observatoire 67  
Fonctionnement de la commission 74  
Formalites de depot et publicite 1, 91  
Formation du personnel 12  
Formation et promotion professionnelle 107  
Formation professionnelle 75, 82  
Formation professionnelle (CQP employe polyvalent des produits de la mer) 41  
Formation professionnelle continue 21, 29

## G

Garantie d'emploi 8, 98  
Gestion du regime 11

## H

Heures supplementaires 69

## I

I. - Regles de constitution 132  
II. - Administration et fonctionnement 134  
III. - Organisation financiere 138  
Incapacite de travail et invalidee 10  
Indemnisation complementaire des absences 7, 97  
Indemnite de licenciement 5, 95  
Information (Promotion des metiers de la branche. - Information) 108  
Institution d'un compte epargne-temps (ANNEXE V - Institution d'un compte epargne-temps) 35  
Invalidee absolue et definitive 9  
IV. - Dispositions diverses 138

## J

Jours feriers 5, 96  
Justification de l'absence de stipulations specifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salaries 116  
Justification liee a l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 115  
Justifications de l'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salaries 111  
Justifications de l'absence de stipulations specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 108, 114, 127  
Justifications de l'absence de stipulations specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries dans l'avenant du 14 fevrier 2018 portant sur l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 110  
Justifications de l'absence de stipulations specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries dans l'avenant du 14 fevrier 2018 portant sur la revision du chapitre VII « Prevoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expediteurs du 15 110

## L

Les missions de la CPNE 23  
Les modalites de la reduction du temps de travail 25  
Les relations de la CPNE et de l'OPCA mareyage 23  
Liberte et droits syndicaux 3, 93  
Liberte syndicale-Representation du personnel 3  
Liberte syndicale. - Representation du personnel 93

## M

Missions et fonctionnement de la CPNE dans le cadre de l'observatoire 67  
Missions et objectifs de l'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 66  
Modalites d'evaluation et de validation 57  
Modalites de depot 108, 109  
Modalites de determination de la duree annuelle du travail 28  
Modalites de determination de la duree annuelle du travail. 28  
Mode de calcul de la duree effective du travail sur l'annee (ANNEXE VII - Mode de calcul de la duree effective du travail sur l'annee) 37  
Modification au chapitre VII de la convention collective (regime de prevoyance) 67  
Modification de l'avenant du 14 fevrier 2018 relatif aux salaires 109  
Modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants 38  
Modification du chapitre VI de la convention 75  
Modification du chapitre VII de la convention 76  
Modification du chapitre VII « Prevoyance » 77

## N

Nombre de delegues syndicaux 113  
Nombre de delegues syndicaux pouvant etre designes 113  
Note d'information (ANNEXE I - Note d'information) 34  
Note d'information (ANNEXE II - Note d'information) 35

## O

Objet 114, 115  
Obligation de former 84, 88  
Obligations des entreprises en matiere de formation professionnelle 84, 88  
Observatoire des metiers et des qualifications 70  
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 85, 89  
OPCO des entreprises de proximite 114, 127

Opposabilité et depot de l'avenant de revision 114, 127  
Ordre des departs en conges payes 7, 97  
Organisation financiere 138  
Organismes assureurs du regime de prevoyance 71  
Orientations strategiques et programme pluriannuel de formation 84, 88  
Outils et accompagnement de la branche en matiere de formation 85, 89

## P

Pause obligatoire 39  
Periode d'essai 4, 94  
Periode de professionnalisation 84, 87  
Plan et contrat pour l'egalite professionnelle 108  
Preambule 13, 21, 30, 38, 40, 41, 66, 68, 70, 75, 76, 82, 91, 98, 106, 113, 114, 116  
Prevoyance 8, 68, 69, 98  
Prevoyance (chapitre VII) 110  
Prime de fin d'annee 117  
Prime de fin d'annee a compter de 1997 117  
Priorites de la branche en matiere de formation 84, 88  
Priorites de la branche et prises en charge des couts de formation par l'OPCA 84, 88  
Prise en compte dans les actions de communication de la branche 108  
Prises en charge des formations par l'OPCA 84, 88  
Promotion des metiers de la branche. - Information 108

## R

Recouvrement des contributions 22  
Recrutement 106  
Reduction et aménagement du temps de travail dans le secteur de la maree 30  
Reecriture de la convention collective nationale 91  
Referentiel competences types 46  
Referentiel de formation 48  
Referentiel detaille d'evaluation 59  
Referentiel emploi-activites types 43  
Regime de prevoyance 40, 41, 65  
Regles de calcul de l'effectif 113  
Regles de constitution 132  
Remunerations et droits sociaux 33  
Renforcement de la protection des travailleurs de nuit 40  
Rente education 10  
Rentree scolaire 107  
Repartition et aménagement du temps de travail 32  
Repos compensateur de remplacement 16  
Repos hebdomadaire 5, 96  
Représentation du personnel (Liberte syndicale. - Représentation du personnel) 93  
Resiliation 12  
Resiliation (Duree - Resiliation) 22, 23  
Revision (Denonciation. - Revision) 91  
Revision de l'article 6.1.1 de la convention 114  
Revision du chapitre VII « Prevoyance » 108  
Revision et denonciation 67  
Role de l'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 108  
Role de la commission 73  
Rupture du contrat et preavis 4, 94

## S

Salaires 119-123  
Salaires (a l'exclusion des saeurs-saurisseurs) a compter du 1er juillet 2002 117  
Salaires (a l'exclusion des saeurs-saurisseurs) a compter du 1er juillet 2003 117  
Salaires (annexe II) 119  
Salaires a compter du 1er juillet 2006 118  
Salaires au 1er fevrier 2014 125  
Salaires au 1er juillet 2009 122  
Salaires au 1er juin 2017 125  
Salaires au 1er mars 2018 126  
Salaires au 1er mars 2019 126  
Salaires et accessoires de salaires (Annexe II  
- Salaires et accessoires de salaires) 16  
Salaires minima a compter du 1er juillet 2002 117  
Salaires minima a compter du 1er juillet 2003 118  
Salaires minima au 1er fevrier 2012 123  
Salaires minima au 1er fevrier 2013 124  
Salaires minima au 1er mars 2016 125  
Salaires minima au 1er octobre 2012 124  
Secretariat de la commission 74  
Sections paritaires professionnelles 22  
Securisation juridique 115  
Seuils de designation des delegues syndicaux 113  
Signataires 106  
Situation des salaries ne travaillant pas pendant toute la periode annuelle 27  
Sous-chapitre Ier 13, 98  
Sous-chapitre II 14, 99  
Sous-chapitre III 14, 99

Sous-chapitre IV 14, 99

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés 113

Sur l'objet de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 111

Sur les conséquences de la révision du texte conventionnel de base et de ses annexes opérée par l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 111

## **T**

Tableau n° 1 - Définition générale des emplois 14

Tableau n° 2 - Filière préparation, atelier, logistique 15

Tableau n° 3 - Filière service 15

Texte de base 1, 127

Titre Ier Dispositifs de formation ouverts aux salariés 82, 86

Titre II Priorités de la branche et prises en charge des coûts de formation par l'OPCA 84, 88

Titre III Obligations des entreprises en matière de formation professionnelle 84, 88

Titre IV Outils et accompagnement de la branche en matière de formation 85, 89

Titre V Dispositions financières 86, 89

Titre VI Dispositions finales 86, 90

Travail à temps partiel 6, 96, 107

Travail de nuit 38

Travail intermittent (ANNEXE VI - Travail intermittent) 37

## **V**

Versement des contributions 22, 29



