Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1589

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.

DERNIER AVENANT SALAIRES
Avenant du 18 décembre 2025 à l'annexe II de la convention collective relative aux salaires minima au 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635209

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635209

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 06:57

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article 4-1
Article 4-2
Article 4-3
Article 4-4
Article 3-1
Article 3-2
Article 3-3
Article 3-4
Article 3-5
Article 3-6
Article 2-1
Article 2-2
Article 2-3
Article 2-4
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article 1-1
Article 1-2
Article 1-3
Article 1-4
Article 1-5
Article 1-6
Article 1-7
Article 1-8
Article 6-1
Article 6-2
Article 5-1
Article 5-2
Article 5-3
Article 5-4
Article 8-1
Article 8-2
Article 8-3
Article 8-4
Article 7-9
Article 7-1
Article 7-1 bis
Article 7-1 ter
Article 7-1 quater
Article 7-2

Article 7-3
Article 7-4
Article 7-5
Article 7-6
Article 7-7
Article 7-7-1
Article 7-7-2
Article 7-7-3
Article 7-8
Article 7-8
Article 7-8 bis
Article 7-10
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant : Annexe I : Classification des emplois - Convention collective nationale du 15 mai 1990
Article
Article
Article
Avenant : Annexe III : Durée et aménagement du temps de travail - Convention collective nationale du 15 mai 1990
Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 7.3.1
Article 7.3.2
Article 7.3.3
Article 7.3.4
Article 7.3.5
Article 7.3.6
Article 7.3.7
Article 7.3.8
Article 7.3.9
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant du 7 février 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi
Article Préambule
Article

Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 11 du 9 juillet 1999 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant du 29 octobre 1999 relatif à la formation professionnelle continue
Article
Article 1
Article 3
Article 2
Article 4
Avenant : Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle (CQP employé polyvalent des produits de la mer)
Article 1
Article 2
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications
Article 1

Article 2

Avenant : Avenant n° 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Article 1

Article 2

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

Article 1

Article 2

Avenant : Avenant n° 28 du 26 juin 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications

Article 1

Article 2

Article 3

Article

Avenant : Avenant n° 30 du 18 décembre 2009 portant sur les organismes assureurs du régime de prévoyance

Article 1er

Article 2

Article 3

Avenant : Avenant n° 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle

Article 1er

Article 2

Avenant : Avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance »

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 2.0

Article

Avenant : Accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article

Avenant : 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

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5
Article
Avenant : Accord du 5 septembre 2019 relatif au classement du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant du 17 mars 2021 relatif au travail de nuit
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 26 avril 2023 relatif à la modification de la convention collective (article 6-1 « Indemnisation complémentaire des absences »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Accord du 24 janvier 2024 portant amélioration et création de garanties relatives aux accessoires de rémunération
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant salaires : Avenant n° 9 du 7 février 1997 relatif à la prime de fin d'année
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 14 du 5 juillet 2002 relatif aux salaires (à l'exclusion des saleurs-saurisseurs) à compter du 1er juillet 2002
Article
Avenant salaires : Avenant n° 15 du 11 juillet 2003 relatif aux salaires (à l'exclusion des saleurs-saurisseurs) à compter du 1er juillet 2003
Article
Avenant salaires : Avenant n° 18 du 7 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006
Article
Avenant salaires : Avenant n° 19 du 25 septembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 21 du 10 avril 2008 à l'annexe II relative à la grille des salaires
Article 1

Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 24 bis du 9 juillet 2008 à l'annexe II « Salaires »
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 29 bis du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant n° 29 du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 3.1
Avenant salaires : Avenant du 14 décembre 2020 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minima au 1er janvier 2021
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Avenant salaires : Avenant du 26 octobre 2022 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minima au 1er novembre 2022
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990. Etendue par arrêté du 14 septembre 1990 JORF 22 septembre 1990.

ART. 4-1

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.

ART. 4-2

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 p. 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)

ART. 4-3

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.

ART. 4-4

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)

ART. 3-1

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.

ART. 3-2

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.

ART. 3-3 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.

ART. 3-4

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*.

(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)

ART. 3-5

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.

ART. 3-6

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.

ART. 2-1

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.

ART. 2-2

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)

ART. 2-3

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 nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux 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 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)

ART. 2-4

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART. 1-1

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.

ART. 1-2

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.

ART. 1-3

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.

ART. 1-4

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)

ART. 1-5

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)

ART. 1-6

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)

ART. 1-7

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* ;
– *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* (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 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.

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)

ART. 1-8

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.

ART. 6-1

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 :

Ancienneté	1re période 90 % du salaire brut moins IJSS [1] brutes, en jours	2de période 66,66 % du salaire brut moins IJSS [1] brutes, en jours	Délai de carence, en jours	Cas de suppression du délai de carence [2], en jours
1 an à moins de 4 ans	30	30	7	0
4 ans à moins de 11 ans	40	40	3	0
11 ans à moins de 16 ans	50	50	3	0
16 ans à moins de 21 ans	60	60	3	0
21 ans à moins de 26 ans	70	70	3	0
26 ans à moins de 31 ans	80	80	3	0
À partir de 31 ans	90	90	3	0
[1] Indemnités journalières de sécurité sociale. [2] Accident du travail ; maladie professionnelle ; hospitalisation du salarié ; interruption spontanée de grossesse avant la 22e semaine d'aménorrhée ; interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue par le code de la santé publique.				

L'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence en cas :
– d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
– d'hospitalisation du salarié pour cause de maladie ou d'accident, professionnel ou non ;
– d'incapacité résultant d'une interruption spontanée de grossesse ayant lieu avant la 22e semaine d'aménorrhée ;
– d'incapacité résultant d'interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue par le code de la santé publique.

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.

ART. 6-2

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.

ART. 5-1

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.

ART. 5-2

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)

ART. 5-3

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.

ART. 5-4

Les salariés bénéficient de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté dans les conditions suivantes :
– 1 jour par an à compter de 15 ans d'ancienneté ;
– 2 jours par an à compter de 20 ans d'ancienneté ;
– 3 jours par an à compter de 25 ans d'ancienneté ;
– 4 jours par an à compter de 30 ans d'ancienneté ;
– 5 jours par an à compter de 35 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la date de formation du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat lorsqu'elles donnent lieu à indemnisation par l'employeur. Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée suit immédiatement une embauche en contrat de travail à durée déterminée, l'ancienneté s'apprécie à partir de la date d'effet du contrat de travail à durée déterminée.

Les modalités de prise de ces jours de congés d'ancienneté sont déterminées dans chaque entreprise par accord d'entreprise ou décision unilatérale après consultation du comité social et économique s'il existe. À défaut, les modalités de prise de ces jours seront identiques à celles des congés payés légaux.

ART. 8-1

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.

ART. 8-2

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.

ART. 8-3

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.

ART. 8-4

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).

ART. 7-9

Revalorisation

Les indemnités journalières et les rentes d'invalidité en cours de service sont revalorisées au 1er janvier qui suit la date anniversaire de la prise d'effet de la prestation, et ensuite tous les ans à cette même date, en fonction de l'évolution de l'indice ARRCO.

Pour les sinistres survenant à compter du 1er janvier 2025, la revalorisation pourra être toutefois être limitée ou non appliquée si les résultats techniques et les réserves disponibles du contrat d'assurance ne permettent pas d'absorber cette charge.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel étendu du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.
(Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

ART. 7-1

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)

ART. 7-1 bis

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, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et l'ancienneté, liés par un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

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.

Elles sont également maintenues pour les salariés dont le contrat est suspendu, et qui bénéficient pendant cette période d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (période d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement, de congé de mobilité).

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 douze derniers mois de salaire brut précédent 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 suspension du contrat de travail non rémunérées, les garanties sont suspendues.

2. Rupture du contrat de travail

Les anciens salariés indemnisés par France Travail 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 douze 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 premier 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 suspension ou 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 Évin s'appliquent aux salariés qui au moment de la rupture de leur contrat de travail sont en situations 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 qui prévoit que la résiliation du contrat collectif ou, selon la Cour de cassation (2e chambre civile, 17 avril 2008, 07-12.088), la rupture du contrat de travail, ne peut avoir pour effet de faire obstacle au versement des prestations immédiates ou différées acquises ou nées durant l'exécution du contrat, sans que puisse être exigée une situation d'incapacité de travail ou d'invalidité en cours au moment de la rupture du contrat de travail.
(Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale au terme duquel en l'absence de recommandation au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un accord de branche ne peut pas légalement inciter les entreprises à rejoindre un groupement d'organismes assureurs en particulier.
(Arrêté du 21 mai 2026 - art. 1)

ART. 7-1 ter

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 1 et 2, y compris les primes, perçue au cours des 12 mois précédent l'arrêt de travail, le décès ou l'évènement 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 au « 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 1 (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
– tranche 2 (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 France travail, salaire partiel...) ne peut excéder 100 % du salaire net du salarié.

ART. 7-1 quater

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.

ART. 7-2

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.

ART. 7-3

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. Garantie « double effet »

La garantie a pour objet de verser, en cas de décès du conjoint (défini à l'article 7.1 quater), un capital aux enfants à charge du salarié (défini à l'article 7.3.3) – ou à leurs représentants légaux – si ce décès est simultané ou postérieur à celui du salarié.

Est considéré comme :
– simultané, le décès du conjoint qui survient dans les 24 heures qui suivent ou qui précèdent le décès du salarié ;
– postérieur, le décès du conjoint qui survient au maximum dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié.

Ce versement est conditionné au fait que ces enfants soient toujours à la charge du conjoint au jour de son décès. La définition d'enfant à charge du conjoint est identique à celle d'enfant à charge du salarié, telle qu'indiquée à l'article 7.3.3.

Le capital, égal à 100 % du capital décès toutes causes (défini à l'article 7.3.1 alinéa 1er), sera versé par l'organisme assureur à parts égales entre eux.

7.3.3. Prédécès

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.

ART. 7-4

Définitions

Pour l'application des présentes, il est renvoyé aux articles suivants du présent chapitre :
– 7.1 ter pour la définition du salaire brut ;
– 7.1 quater pour la définition du conjoint ;
– 7.2 pour la définition de l'invalidité absolue et définitive ;
– 7.3.3 pour la définition d'enfant à charge.

Rente éducation. Conditions

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive, il est versé au profit de chaque enfant à charge, une rente éducation d'un montant de :
– 7 % du salaire brut jusqu'à 11 ans ;
– 13 % du salaire brut de 12 à 16 ans ;
– 20 % du salaire brut 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'invalide civil. 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).

Rente de conjoint. Conditions

En cas de décès d'un salarié ou d'invalidité absolue et définitive et en l'absence d'enfant à charge, il est versé au profit de son conjoint, une rente temporaire, pendant une durée maximale de 5 ans, et au plus tard jusqu'à la liquidation de la retraite à taux plein du conjoint d'un montant de 10 % du salaire de référence.

Maintien de la prestation

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

ART. 7-5

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.

ART. 7-6

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)

ART. 7-7

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.

ART. 7-7-1

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.

ART. 7-7-2

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.

ART. 7-7-3

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.

ART. 7-8

7.8.1. Définitions

Pour la bonne compréhension du présent article, les parties établissent les définitions suivantes pour les termes ci-après :
– cadres et assimilés cadres : par renvoi aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et 2 et 3 de l'accord de branche du 29 novembre 2024, il s'agit :
— cadres : les salariés dont l'emploi est classé à partir du niveau VII de la classification définie par la convention collective des mareyeurs-expéditeurs ;
— assimilés cadres : les salariés relevant du niveau VI de la classification définie par la convention collective des mareyeurs expéditeurs ;
– non-cadres et non assimilés cadres : les salariés dont la classification de leur emploi ne leur permet pas d'être qualifié de cadre ou assimilés cadres (cf. ci-dessus) ;
– tranche 1 (ou T1) : fraction du salaire comprise entre 0 et jusqu'à 1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
– tranche 2 (ou T2) : fraction du salaire comprise entre 1 et jusqu'à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
– taux contractuel : taux applicable hors période d'application d'un taux dit d'appel (cf. ci-dessous) ;
– taux d'appel : taux applicable du 1er juillet 2025 au 30 juin 2027.

Les abréviations “Sal” pour salarié et “Empl” pour employeur, ou patronal, seront utilisées.

7.8.2. Répartition

Les cotisations globales de prévoyance (tous risques confondus) sont réparties à raison de : 50 % à la charge du salarié et 50 % à la charge de l'employeur. Par exception, la garantie “incapacité de travail”, est entièrement à la charge du salarié.

7.8.2.1. Les taux contractuels

Taux contractuels	Non-cadres et non assimilés cadres				Cadres et assimilés cadres			
	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 [1]	Empl. T2 [1]	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 [1]	Empl. T2 [1]
Décès	–	0,47	–	0,47	–	0,57	–	0,57
Rente éducation et de conjoint	–	0,19	–	0,19	–	0,19	–	0,19
Incapacité	0,70	–	0,70	–	0,65	–	0,65	–
Invalidité	0,27	0,31	0,27	0,31	0,32	0,21	0,32	0,21
Total	**0,97**	**0,97**	**0,97**	**0,97**	**0,97**	**0,97**	**0,97**	**0,97**
	1,94		**1,94**		**1,94**		**1,94**	

[1] La tranche 2 est retenue dans la limite de la partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
NB. : abréviations « Sal. » pour « salarié » et « Empl. » pour « employeur ».

7.8.2.2. Les taux d'appel du 1er juillet 2025 au 30 juin 2027

Du 1er juillet 2025 au 30 juin 2027, les cotisations seront appelées aux taux suivants :

Taux d'appel	Non-cadres et non assimilés cadres				Cadres et assimilés cadres			
	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 [1]	Empl. T2 [1]	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 [1]	Empl. T [1]
Décès	–	0,42	–	0,42	–	0,57	–	0,57
Rente éducation et de conjoint	–	0,19	–	0,19	–	0,19	–	0,19
Incapacité	0,63	–	0,63	–	0,56	–	0,56	–
Invalidité	0,255	0,275	0,255	0,275	0,325	0,125	0,325	0,125
Total	**0,885**	**0,885**	**0,885**	**0,885**	**0,885**	**0,885**	**0,885**	**0,885**
	1,77		**1,77**		**1,77**		**1,77**	

[1] La tranche 2 est retenue dans la limite de la partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.
NB. : abréviations « Sal. » pour « salarié » et « Empl. » pour « employeur ».

7.8.2.3. Cotisation patronale minimale pour les salariés cadres et assimilés cadres

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire cadre et assimilé cadre, une cotisation patronale exclusive, égale à 1,50 % de la tranche 1.

Pour ce faire, les employeurs devront augmenter le taux contractuel – et d'appel pour la période allant du 1er juillet 2025 au 30 juin 2027 – de la contribution patronale de prévoyance des cadres et assimilés cadres, pour atteindre le seuil de 1,50 % au moins de la tranche 1.

Cette couverture complémentaire devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

ART. 7-8

7.8.1. Définitions

Pour la bonne compréhension du présent article, les parties établissent les définitions suivantes pour les termes ci-après :
– cadres et assimilés cadres : par renvoi aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et 2 et 3 de l'accord de branche du 29 novembre 2024, il s'agit :
— cadres : les salariés dont l'emploi est classé à partir du niveau VII de la classification définie par la convention collective des mareyeurs-expéditeurs ;
— assimilés cadres : les salariés relevant du niveau VI de la classification définie par la convention collective des mareyeurs expéditeurs ;
– non-cadres et non assimilés cadres : les salariés dont la classification de leur emploi ne leur permet pas d'être qualifié de cadre ou assimilés cadres (cf. ci-dessus) ;
– tranche 1 (ou T1) : fraction du salaire comprise entre 0 et jusqu'à 1 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
– tranche 2 (ou T2) : fraction du salaire comprise entre 1 et jusqu'à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
– taux contractuel : taux applicable hors période d'application d'un taux dit d'appel (cf. ci-dessous) ;
– taux d'appel : taux applicable du 1er juillet 2025 au 30 juin 2027.

Les abréviations “Sal” pour salarié et “Empl” pour employeur, ou patronal, seront utilisées.

7.8.2. Répartition

Les cotisations globales de prévoyance (tous risques confondus) sont réparties à raison de : 50 % à la charge du salarié et 50 % à la charge de l'employeur. Par exception, la garantie “incapacité de travail”, est entièrement à la charge du salarié.

7.8.2.1. Les taux contractuels

Taux contractuels	Non-cadres et non assimilés cadres				Cadres et assimilés cadres			
	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 [1]	Empl. T2 [1]	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 [1]	Empl. T2 [1]
Décès	–	0,47	–	0,47	–	0,57	–	0,57
Rente éducation et de conjoint	–	0,19	–	0,19	–	0,19	–	0,19
Incapacité	0,70	–	0,70	–	0,65	–	0,65	–
Invalidité	0,27	0,31	0,27	0,31	0,32	0,21	0,32	0,21
Total	**0,97**	**0,97**	**0,97**	**0,97**	**0,97**	**0,97**	**0,97**	**0,97**
	1,94		**1,94**		**1,94**		**1,94**	
[1] La tranche 2 est retenue dans la limite de la partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. NB. : abréviations « Sal. » pour « salarié » et « Empl. » pour « employeur ».								

7.8.2.2. Les taux d'appel du 1er juillet 2025 au 30 juin 2027

Du 1er juillet 2025 au 30 juin 2027, les cotisations seront appelées aux taux suivants :

Taux d'appel	Non-cadres et non assimilés cadres				Cadres et assimilés cadres			
	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 [1]	Empl. T2 [1]	Sal. T1	Empl. T1	Sal. T2 [1]	Empl. T [1]
Décès	–	0,42	–	0,42	–	0,57	–	0,57
Rente éducation et de conjoint	–	0,19	–	0,19	–	0,19	–	0,19
Incapacité	0,63	–	0,63	–	0,56	–	0,56	–
Invalidité	0,255	0,275	0,255	0,275	0,325	0,125	0,325	0,125
Total	**0,885**	**0,885**	**0,885**	**0,885**	**0,885**	**0,885**	**0,885**	**0,885**
	1,77		**1,77**		**1,77**		**1,77**	
[1] La tranche 2 est retenue dans la limite de la partie du salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. NB. : abréviations « Sal. » pour « salarié » et « Empl. » pour « employeur ».								

7.8.2.3. Cotisation patronale minimale pour les salariés cadres et assimilés cadres

Les employeurs s'engagent à verser, pour tout bénéficiaire cadre et assimilé cadre, une cotisation patronale exclusive, égale à 1,50 % de la tranche 1.

Pour ce faire, les employeurs devront augmenter le taux contractuel – et d'appel pour la période allant du 1er juillet 2025 au 30 juin 2027 – de la contribution patronale de prévoyance des cadres et assimilés cadres, pour atteindre le seuil de 1,50 % au moins de la tranche 1.

Cette couverture complémentaire devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

ART. 7-8 bis

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.

ART. 7-10

Pour le personnel relevant de l'article 1er de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, chaque employeur à 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 (T1), 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 % T1), 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.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 18 décembre 2025 à l'annexe II de la convention collective relative aux salaires minima au 1er janvier 2026

ART. 1er La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci- dessous, à compter du 1er janvier 2026.

Grille salariale base 151,67 heures/mois

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	12,07	1 830,66
II	12,15	1 842,79
III	12,34	1 871,61
IV	12,42	1 883,74
V	12,72	1 929,24
VI	13,74	2 083,95
VII	17,30	2 623,89
VIII	22,64	3 433,81

ART. 2 Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

ART. 3 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. 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.

ART. 4 Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2026.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 5 La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART.

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	

ART.

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	

ART.

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	

SECTION 4

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

Source officielle Légifrance

ART. 7.1

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

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

ART. 7.2

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

La semaine civile débute le lundi 0 heure et se termine le dimanche 24 heures.

ART. 7.3

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

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

ART. 7.3.1

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

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

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

ART. 7.3.2

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

ART. 7.3.3

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

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

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

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

ART. 7.3.4

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

• Principe :

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

• Exceptions :

Toutefois, par exception, en cas de période de très faible activité, certaines semaines pourront comporter un horaire inférieur à 24 heures pouvant même aboutir à " zéro ".

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

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

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

ART. 7.3.5 Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues sur la rémunération lissée déterminée ci-dessous, proportionnellement au nombre réel d'heures d'absences constatées au cours du mois considéré par rapport au nombre réel d'heures du même mois.

• La formule de calcul est la suivante :

(Durée de l'absence en heures/ durée de travail mensuelle planifiée le mois de l'absence) × 151,67 = nombre d'heures d'absence à déduire ; puis

Nombre d'heures d'absence à déduire × (salaire mensuel brut de base lissé/151,67) = montant brut de la retenue sur salaire.

• Exemples :

Cas d'un salarié niveau III avec un salaire de base lissé de 1 554,62 € brut (minimum conventionnel au jour des présentes) pour 151,67 heures de travail effectif en moyenne par mois, 1 607 heures par an.

• Cas n° 1 :

Il est absent 7 heures, 1 mois où les semaines sont de 42 heures de travail, soit 182 heures mensuelles.

(7/182) × 151,67 = 5,83 heures ; puis

5,83 × (1 554,62/151,67) = 59,76

La retenue à opérer sur le salaire sera de 59,76 € brut.

• Cas n° 2 :

Le même salarié est absent 7 heures, 1 mois où les semaines sont de 28 heures de travail, soit 121 heures mensuelles.

(7/121) × 151,67 = 8,77 heures ; puis

8,77 × (1 554,62/151,67) = 89,89

La retenue à opérer sur le salaire sera de 89,89 € brut.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié au cours de l'année civile, la rémunération brute du mois de l'embauche ou du départ sera calculée au pro rata temporis.

Lorsqu'un salarié, du fait de son arrivée ou de son départ en cours d'année, n'aura pas accompli la totalité de celle-ci, une régularisation de sa rémunération sera réalisée soit à son départ, soit à la fin de l'année civile, dans les conditions ci-après :
– lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif correspondant à sa rémunération mensuelle, une régularisation sera opérée entre les sommes versées et les sommes réellement dues, soit avec la dernière paie, en cas de départ, soit sur la paie du mois de janvier suivant l'année civile de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, cette régularisation ne sera pas opérée ;
– lorsqu'un salarié aura accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il sera alloué au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérée dans le cadre du salaire lissé, ou attribué un repos compensateur de remplacement selon les conditions et modalités définies à l'article 3 de la présente annexe III.

• Par exemple :

Un salarié employé en CDD en période forte 2 semaines × 48 heures = 96 heures puis 2 semaines faibles × 30 heures = 60 heures.

Ses droits seront les suivants :

(2 × 48) + (2 × 30) = 156 heures/4 semaines = 39 heures

soit 35 heures au taux normal × 4 semaines + 4 heures × 4 semaines en bonification et/ ou majorations pour heures supplémentaires.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée telle que détaillée à l'article 7.3.7 ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

ART. 7.3.6 Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures au cours d'une année civile si elles ont été demandées ou autorisées par l'employeur.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées par la loi et les décrets pris pour son application.

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

ART. 7.3.7 Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la variation de la durée du travail, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie de façon lissée sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise, soit sur une base de 151,67 heures mensuelles.

ART. 7.3.8 Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention des représentants du personnel pour la mise en œuvre du calendrier de l'aménagement du temps de travail sur l'année civile de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle spécifique du comité social et économique s'il existe, faire le bilan de l'application du dispositif d'aménagement du temps de travail.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise s'ils existent.

ART. 7.3.9 Le dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année civile est également applicable aux salariés à temps partiel, sous réserve des dérogations exposées dans les points ci-dessous.

Il est rappelé en préambule que la variation de la durée du travail pour les salariés à temps partiel ne pourra pas les conduire à atteindre 35 heures de travail hebdomadaire sur une ou plusieurs semaines données (heures complémentaires comprises).

7.3.9.1. Durée du travail annuelle et moyenne hebdomadaire

La durée du travail annuelle des salariés à temps partiel sera calculée par proratisation du plafond de 1 607 heures pris comme base de temps complet.

• Par exemple : la durée annuelle d'un travailleur à temps partiel à 80 % d'un temps plein sera fixée à 1 286 heures.

Dans le cas où le calcul de la durée de travail moyenne hebdomadaire serait nécessaire (absence, entrée et sortie en cours de période de référence), celle-ci sera calculée par proratisation du plafond de 35 heures hebdomadaire.

• Par exemple : la durée moyenne hebdomadaire d'un travailleur à temps partiel à 80 % d'un temps plein sera fixée à 28 heures.

7.3.9.2. Plancher de la durée du travail

La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être fixée en deçà de 1 140 heures de travail annuel sauf dérogations légalement prévues et sollicitées par écrit par le salarié concerné.

7.3.9.3. Modalités de modification et de communication de la répartition de la durée et des horaires de travail

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

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

En tout état de cause, l'employeur devra mettre le salarié à temps partiel en mesure de prévoir ses périodes de travail et de repos, afin de ne pas porter une atteinte excessive et disproportionnée à sa vie personnelle, familiale et sociale, ou encore l'exercice d'une autre activité professionnelle.

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

7.3.9.4. Heures complémentaires

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

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

7.3.9.5. Contrat de travail du salarié à temps partiel

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

ART.

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.

ART.

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 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 × HJM) + (CP × 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 × 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) × HJM (8,31)] + [CP (25) × HJM (8,31)] = X (2 169,54)

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

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

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

– – 1H (16,13 €) × HJM (8,31) = 1J (134,04 €).

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)

ART.

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.

NOTA

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

> **NOTA**

ART.

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.

ART.

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)

ART.

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.

SECTION 5

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

Source officielle Légifrance

ART. **Préambule**

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART.

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 collège peut, s'il le souhaite, se faire assister d'un expert lors des réunions.

SECTION 6

Avenant : Avenant n° 11 du 9 juillet 1999 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 7.7 du chapitre VII, intitulé « Gestion du régime », de la convention collective nationale du 15 mai 1990 est complété par les deux alinéas suivants :

« ... Pour ce qui concerne la rente éducation, cette garantie est assurée dans le cadre de l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

« Une convention de gestion, conclue entre les partenaires sociaux et le GNP-INPC, précise les modalités de mise en œuvre du régime de prévoyance. »

ART. 2

Il est ajouté un article 7.7.1 au chapitre VII, intitulé « Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation », à la convention collective nationale du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans. À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport de l'organisme assureur, le GNP-INPC, sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime. À l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires, la commission paritaire nationale de négociation devra se réunir dans un délai de 2 mois conformément à l'article 1.7 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs. »

ART. 3

Il est ajouté un article 7.9 au chapitre VII, intitulé « Clause de revalorisation », à la convention collective nationale du 15 mai 1990 rédigé comme suit :

« Les prestations seront revalorisées sur la base du pourcentage de majoration de la valeur du point ARRCO. »

ART. 4

Les parties signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

ART.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche des mareyeurs-expéditeurs ont fait le bilan de l'application du régime de prévoyance prévu au chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs.

Estimant que le régime de prévoyance, tant au niveau des garanties conventionnelles existantes qu'au niveau des modalités d'organisation de sa mutualisation par le GNP-INPC et l'OCIRP, était satisfaisant, les partenaires sociaux ont décidé de la reconduction du choix du GNP-INPC, union d'institutions de prévoyance dont le siège social est à Paris, 66, avenue du Maine (14e), en tant qu'organisme assureur de la garantie rente éducation.

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche des mareyeurs-expéditeurs ont également souhaité profiter de la modification envisagée pour mettre à jour le chapitre VII de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, notamment au regard des obligations résultant de la loi du 8 août 1994.

En conséquence, le présent avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs vise à modifier l'article 7.7 et à compléter le chapitre VII de la convention collective nationale.

SECTION 7

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

Source officielle Légifrance

ART.

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 saleurs-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.

ART. 1

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.

ART. 3

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.

ART. 2

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

ART. 4

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.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants

Source officielle Légifrance

ART. 1

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)

ART. 2

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)

ART. 3

La date d'effet du présent avenant est fixé au 1er janvier 2003.

ART. 4

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.

ART.

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 saleurs-saurisseurs (Arrêté du 7 juillet 2003, art.1er).

SECTION 9

Avenant : Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1

L'article 7.8 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par le texte qui suit :

(voir ce texte)

ART. 2

L'article 7.6 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par le texte qui suit :

(voir ce texte)

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART.

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.

SECTION 10

Avenant : Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle (CQP employé polyvalent des produits de la mer)

Source officielle Légifrance

ART. 1

Est instauré un certificat de qualification professionnelle (CQP) figurant en annexe.

ART. 2

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.

ART.

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.

ART.

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.

ART. 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.

ART.

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 mauvais 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 ;

affuter les outils tranchants et les utiliser (couteaux, trancheuses, meuleuses, tenailles) ;

savoir décapiter, éviscérer, écailler, trancher ;

savoir effectuer l'écorchage de lottes, raies, roussettes ;

savoir effectuer le travail de coupe : lottes (mettre en queue) raies, cabillauds ;

connaitre et maitriser les bases économiques liées à son métier (rendement, coûts ..).

COMPETENCES

dextérité, rapidité et régularité ;

maitriser 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 cient ;

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'écailles. -

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 ;

connaitre 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 ;

connaitre 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:

connaitre 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.

ART.

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 ")

(1) COMPÉTENCE

(2) PONDÉRATION (3) ACTIVITÉ

Hygiène et sécurité (1)(2) (3)			
C1	3	Respecter les règles d'hygiène vestimentaire, hygiène de l'outillage, des matériels et des locaux (réglementation sanitaire européenne)	hygiène corporelle et
C2	3	Respecter les règles de poste de travail	sécurité dans l'atelier et au
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 (1)(2) (3)			
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

(1)(2) (3)		
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

(1)(2) (3)		
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 reglaçage 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

(1)(2) (3)

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

(1)(2) (3)

C57 3 Effectuer les autocontrôles du produit tout au long du processus

C58 2 Identifier les critères de fraîcheur et d'altération des produits pour évaluer le produit dans sa qualité

C59 2 Détecter tout défaut qualité produit

C60 2 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

(1)(2) (3)

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

ART.

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 das le respect des objectifs de production

N°15

Comprendre et situer l'activité peche et la géographie maritime

N°16

Reconnaitre et identifier les différentes espèces

N°17

Cerner l'origine des produits

N°18

Maitriser le vocabulaire attaché au produit

N°19

Identifier les critères de taille

N°20

Identifier les critères de fraicheur

N°21

Appliquer la réglementation européenne relative à l'information des consommateurs

N°22

Maitriser 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 reglaçage 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 controler:

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 déchiure.

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, autocontrole ;

organisation du poste de travail ;

principes de la marche en avant ;

moyens de lutte antimicrobien ;

gestes et postures ;

utilisation des différentes peleuses ;

réglage des peleuses ;

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, su 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 maitrise 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 ettechniques 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, su 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.

NOTA

(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.

ART.

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 progessions 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 mareyage 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 approvionnements "

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.

ART.

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, exhausif, 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 :

Réception des produits

OBJECTIF :

Etre capable d'identifier les produits, leur calibre et de les trier selon leur fraîcheur.

CONDITION de réalisation (+) :

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

TRAVAIL DEMANDE :

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.

NOTATION/sur 200 points :

10 points (centre)

10 points (entreprise) Soit 20 points

MODALITE D'EVALUATION :

1/5 de point par bonne réponse sur l'identification de l'espèce.

1/10 de point par bonne réponse sur le calibre.

1/10 de point par bonne réponse sur la fraicheur.

MODULE :

Transformation basique

OBJECTIF :

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).

CONDITION de réalisation (+) :

Mise à disposition d'un local adapté.

TRAVAIL DEMANDE :

Réaliser 4 techniques parmi les 7 demandées.

NOTATION/sur 200 points :

30 points (centre)

MODALITE D'EVALUATION :

Chaque technique est notée sur 7,5 points : 3,75 points pour le rendeent matière et 3,75 points pour la présentation du produit fini (cf.document joint n° 2).

MODULE :

OBJECTIF :

CONDITION de réalisation (+) :

Tenue de travail et équipement pédagogique appropriés

Mise en situation : 40 mn.

TRAVAIL DEMANDE :

NOTATION/sur 200 points :

30 points (entreprise)

Soit 60 points.

MODALITE D'EVALUATION :

Soit 60 points.

MODULE :

Mise en filets espèces communes

OBJECTIF :

Etre capable d'effectuer la mise en filet manuelle des espèces communes, en respectant les coefficients de rendement (matière et horaire).

CONDITION de réalisation (+) :

Mise à disposition d'une caisse de 10 kg de poissons.

Mise en situation : 30 mn.

TRAVAIL DEMANDE :

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).

NOTATION/sur 200 points :

30 points (centre).

30 points (entreprise).

60 points.

MODALITE D'EVALUATION :

10 points par espèce, 4 pour le rendement matière, 4 pour le rendement horaire, 2 pour la présentation du produit (cf. document joint n° 3).

Soit 60 points.

MODULE :

Conditionnement expédition

OBJECTIF :

Etre capable de préparer les expéditions.

CONDITION de réalisation (+) :

Mise à disposition de caisses d'expédition, glace et fiche d'envoi.

TRAVAIL DEMANDE :

A partir de poissons (ou filets de poisson), préparer une expédition selon la commande. Les candidats seront évalués sur le controle du poids, le rangement des produits, la conformité de l'étiquetage.

NOTATION/sur 200 points :

10 points (centre)

MODALITE D'EVALUATION :

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).

MODULE :

Gestion de la resserre

OBJECTIF :

Etre capable de réorganiser les invendus en chambre froide et établir des fiches de stocks.

CONDITION de réalisation (+) :

Mise à disposition d'une chambre froide et de lots issus de plusieurs coffres.

Mise en situation : 30 à 45 mn.

TRAVAIL DEMANDE :

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.

NOTATION/sur 200 points :

5 points (centre)

5 points (entreprise).

Soit 10 points.

MODALITE D'EVALUATION :

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.

MODULE :

Entretien bilan final

OBJECTIF :

Etre capable de se situer dans le milieu professionnel et social

CONDITION de réalisation (+) :

Ensemble de questions

Epreuve écrite sous forme QCM : 35 mn

TRAVAIL DEMANDE :

Répondre à 40 questionsportant 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

NOTATION/sur 200 points :

15 points (centre)

MODALITE D'EVALUATION :

5 points attribués pour les 40 questions.

5 points attribués pour le comportement évalué pendant la

formation

5 points pour l'entretien final.

MODULE :

OBJECTIF :

TRAVAIL DEMANDE :

CONDITION de réalisation (+) :

Entretien individuel : environ 20 mn

NOTATION/sur 200 points :

15 points (entreprise)

Soit 30 points.

MODALITE D'EVALUATION :

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. Mérou

38. Chinchard

39. Grondin rouge

39. Grondin gris

40. Grondin perlon

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. Hâ

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 controler 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. Présentéisme 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 :

Ecorcher

ESPECES

Roussette

Siki

PRESENTATION :

Entière

Vide

CALIBRE :

3

CALIBRE :

2

OBJECTIF rendement matière :

35 %42 %

NOTATION RENDEMENT matière obtenu/objectif :

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

NOTATION OBJECTIF qualité :

Si pas de défauts : note = 3,75

Si quelques défauts : note = 2,5

Si défauts importants :note = 1,25

En-dessous : éliminé

TECHNIQUES :

Décapiter, éteter

ESPECES :

Cabillaud

Lieu noir

Merlan

PRESENTATION :

Vide/entier Vide/entier Vide/entier CALIBRE :

3

CALIBRE :

2

OBJECTIF rendement matière

79 % - 60 %

82 % - 60 %

85 % - 60 %

NOTATION RENDEMENT matière obtenu/objectif :

idem

NOTATION OBJECTIF qualité :

idem

TECHNIQUES :

Mettre en queue

ESPECES :

Lotte

PRESENTATION :

Vide

CALIBRE :

3

OBJECTIF rendement matière

50 %

NOTATION RENDEMENT matière obtenu/objectif :

idem

NOTATION OBJECTIF qualité :

idem

TECHNIQUES :

Trancher en darne

ESPECES :

Saumon

PRESENTATION :

Vide

CALIBRE :

3/4

OBJECTIF rendement matière

61 % (avec queue en filets)

NOTATION RENDEMENT matière obtenu/objectif :

idem

NOTATION OBJECTIF qualité :

idem

TECHNIQUES :

Ecailler

ESPECES :

Lieu noir Dorade grise

PRESENTATION :

Vide

Entière

CALIBRE :

3

CALIBRE :

3

OBJECTIF rendement matière

95 %

95 %

NOTATION RENDEMENT matière obtenu/objectif :

idem

NOTATION OBJECTIF qualité :

idem

TECHNIQUES :

Ebarber

ESPECES :

Poissons plats (Plie)

PRESENTATION :

Vide

CALIBRE :

3

OBJECTIF rendement matière

95 %

NOTATION RENDEMENT matière obtenu/objectif :

idem

NOTATION OBJECTIF qualité :

idem

TECHNIQUES :

Eviscérer

ESPECES :

Tacaud

Merlan

PRESENTATION :

Entier

Entier

CALIBRE :

3

CALIBRE :

3

OBJECTIF rendement matière

74 %

85 %

NOTATION RENDEMENT matière obtenu/objectif :

idem

NOTATION OBJECTIF qualité :

idem

Modalités d'évaluation du module n° 3 (Filetage)

ESPECES :Merlan

PRESENTATION :Vide

CALIBRE :3

PRESENTATION finale :Avec flanc

OBJECTIF rendement matière :52 %

EVALUATION :

Rendement matière obtenu/objectif :

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 OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

30

Rendement horaire obtenu/objectif :

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

ESPECES :Merlan

PRESENTATION :entier

CALIBRE :2

PRESENTATION finale :Sans flanc

OBJECTIF rendement matière :38 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

25

ESPECES :Tacaud

PRESENTATION :Vide

CALIBRE :3

PRESENTATION finale :Avec flanc

OBJECTIF rendement matière : 48 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

35

ESPECES :Tacaud

PRESENTATION :Entier

CALIBRE :3

PRESENTATION finale :Sans flanc

OBJECTIF rendement matière : 35 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

25

ESPECES :Lieu noir

PRESENTATION :Vide

CALIBRE :4

PRESENTATION finale :Avec flanc

OBJECTIF rendement matière :52 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

50

ESPECES :Lieu noir

PRESENTATION :Entier

CALIBRE :3

PRESENTATION finale :Sans flanc

OBJECTIF rendement matière :45 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

35

ESPECES :Carrelet

PRESENTATION :Vide

CALIBRE :3

PRESENTATION finale :Avec flanc

OBJECTIF rendement matière :38 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

25

ESPECES :Carrelet

PRESENTATION :Entier

CALIBRE :3

PRESENTATION finale :Sans flanc

OBJECTIF rendement matière :35 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

17

ESPECES :Limande

PRESENTATION :Entier

CALIBRE :1

PRESENTATION finale :Sans flanc

OBJECTIF rendement matière :40 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

12,5

ESPECES :Flétan noir

PRESENTATION :Vide

CALIBRE :2

PRESENTATION finale :

OBJECTIF rendement matière :58 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

50

ESPECES :Grenadier

PRESENTATION :Vide

CALIBRE :

PRESENTATION finale :Sans flanc

OBJECTIF rendement matière :38 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

30

ESPECES :Grenadier de roche

PRESENTATION :Entier

CALIBRE :3

PRESENTATION finale :

OBJECTIF rendement matière :34 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

40

ESPECES :Sabre

PRESENTATION :Etêté/vide

CALIBRE :2

PRESENTATION finale :

OBJECTIF rendement matière :58 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

50

ESPECES :Empereur

PRESENTATION :Entier

CALIBRE :2

PRESENTATION finale :Avec flanc

OBJECTIF rendement matière :37 %

EVALUATION :

OBJECTIF DE rendement horaire (kg de matière première/heure) :

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.

ART. 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

ART. 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.

ART. Nom : ..... Prénom : ... Date : ...

Evaluation module 3 : mise en filets

CRITÈRE	BAREME	ESPECE N° 1 Espèce (+)	ESPECE N° 2 Espèce (+)	COMMEN-TAIRE	TOTAL
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.

ART. Méthodes de travail propres aux espèces principales

TECHNIQUE	ESPÈCE
Ecorcher, éviscérer	Roussette
	Siki
Décapiter, étêter	Cabillaud
	Lieu noir
	Saumon
Mettre en queue	Lotte
Trancher en darne	Saumon
	Cabillaud et autres gadidés
Ecailler	Lieu noir
	Saumon
	Dorade
Ebarber	Poissons plats

ART. Tableau des rendements (matières et horaires)

des principales espèces

ESPÈCE	RENDEMENT MATIÈRE	RENDEMENT HORAIRE
Morue n° 2 décapitée	75 %	
Moruette 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.

ART. 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).

SECTION 11

Avenant : Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications

Source officielle Légifrance

ART. 1

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)

ART. 2

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.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART. 1

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. »

ART. 2

Les parties conviennent de demander au ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité l'extension du présent avenant.

SECTION 13

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

Source officielle Légifrance

ART. 1

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.

ART. 2

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 28 du 26 juin 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications

Source officielle Légifrance

ART. 1

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. »

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART.

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).

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 30 du 18 décembre 2009 portant sur les organismes assureurs du régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

Le présent avenant prend effet pour l'ensemble des entreprises le 1er janvier 2010.

ART. 3

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 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.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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 ».

ART. 2

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.

SECTION 17

Avenant : Avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

Le présent avenant entre en vigueur le 1er janvier 2018.

ART. 3

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.

ART. 2.0

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.

ART.

Le présent avenant a pour objet d'adapter de régime conventionnel de prévoyance pour intégration du degré élevé de solidarité.

SECTION 18

Avenant : Accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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

ART. 4

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.

ART. 5

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.

ART. 6

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.

ART. 7

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.

ART. 8

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

ART. 9

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.

ART.

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 :

SECTION 19

Avenant : 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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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)

ART. 4

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

ART.

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 :

SECTION 20

Avenant : Accord du 5 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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.

ART. 4

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.

ART. 5

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 débuteront 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.

ART.

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 :

SECTION 21

Avenant : Accord du 5 septembre 2019 relatif au classement du certificat de qualification professionnelle d'acheteur vendeur marée

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

ART. 2

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.

ART. 3

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)

ART. 4

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère du travail.

ART.

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 :

SECTION 22

Avenant : Avenant du 17 mars 2021 relatif au travail de nuit

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent avenant est à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er novembre 2021.

La partie la plus diligente procédera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services 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.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

ART.

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.

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant. (1)

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.

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 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

Le travailleur de nuit habituel

Est considéré comme travailleur de nuit habituel tout salarié qui effectue au moins :
– 3 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures au minimum deux fois par semaine ; ou
– 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures au cours de l'année civile ou toute autre période de référence de 12 mois consécutifs *définie par accord d'entreprise ou d'établissement* (1).

Le travailleur de nuit occasionnel

Est considéré comme un travailleur de nuit occasionnel tout salarié qui accomplit des heures de travail entre 21 heures et 6 heures sans atteindre les seuils lui permettant d'être qualifié de travailleur de nuit habituel.

Le personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement, travaillant dans les conditions ci-dessus évoquées, bénéficie des dispositions du présent avenant selon les conditions et modalités définies par lui.

Principe de proportionnalité, sélection et volontariat

L'employeur veillera à ne pas faire travailler de nuit plus de salariés que nécessaire. Il devra privilégier le volontariat.

c) Justifications du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit dans une entreprise ou un établissement est inhérent à l'activité de la branche et à la spécificité du secteur du mareyage, comme cela est stipulé dans la circulaire du 5 mai 2002. Il est justifié par :
– la nécessité de traitement rapide de matières premières périssables ;
– la saisonnalité de l'activité des entreprises ;
– 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 répondre à la contrainte logistique.

d) Catégories de salariés concernés par le travail de nuit (habituel et occasionnel)

Le travail de nuit est une organisation du travail dérogatoire et présentant des risques pour la santé, la sécurité et la qualité de la vie personnelle, familiale et sociale.

Il en résulte que l'employeur ne pourra faire travailler de nuit que les salariés appartenant aux catégories professionnelles strictement nécessaires :
– au traitement rapide de matières premières périssables ;
– à faire face à la saisonnalité de l'activité de l'entreprise ;
– à faire face à l'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour le fonctionnement des équipements techniques utilisés ;
– à faire face à 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 ;
– à respecter l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ;
– à la nécessité de mise en place des produits auprès de la clientèle.

e) Consultation du comité social et économique

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté avant la mise en œuvre du travail de nuit. Il devra également être périodiquement consulté sur le suivi de l'organisation du travail de nuit dans l'entreprise.

Les salariés concernés sont informés, par tout moyen, de cette mise en œuvre et des modalités, après la consultation du CSE.

(1) Les termes « définie par accord d'entreprise ou d'établissement » mentionnés à l'article 1er b sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne sont pas conformes aux dispositions de l'article L. 3122-16 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.

L'ensemble des travailleurs de nuit bénéficient des contreparties ci-dessous.

a) Repos compensateur pour les travailleurs de nuit habituels

Pour les salariés à l'heure (1)

Le travailleur de nuit habituel bénéficie pour chaque semaine où son temps de travail est effectué *en totalité* (2) au cours de la plage horaire de nuit d'un repos compensateur de 30 minutes, dont 1/3 peut être converti en contrepartie financière d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Cette conversion partielle du repos compensateur en contrepartie financière, ne saurait priver le salarié de son droit à repos compensateur ou de porter atteinte à sa santé, sa sécurité, sa vie personnelle, familiale et sociale. Cette faculté de conversion n'est pas admise pour les salariées en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché et pendant la période du congé postnatal, ou encore pour les salariés justifiant de contraintes personnelles particulières.

Ce repos compensateur acquis au prorata des heures de nuit effectuées au cours d'une période de 12 mois est déterminé selon le tableau ci-dessous :

Nombre d'heures de travail de nuit dans l'année civile ou autre période de référence de 12 mois consécutifs appliqués dans l'entreprise	Nombre de jours de repos compensateur
De 270 à 539	1 jour
De 540 à 809	2 jours
De 810 à 1 079	3 jours
À partir de 1 080	4 jours

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 au cours de l'année civile ou autre période de référence de 12 mois consécutifs appliqués dans l'entreprise.

Les dates et modalités de prise de ces jours de repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et les salariés. Ces jours devront être pris dans un délai raisonnable après leur acquisition selon le tableau ci-dessus, de manière fractionnée ou continue, accolés ou non à des jours de congés payés. À défaut d'accord avec le salarié, l'employeur fixe unilatéralement la date et les modalités de la prise de ces jours.

Le repos compensateur se cumule avec les majorations de salaire prévues au b ci-dessous.

Pour les salariés en forfait jours (3)

Pour les salariés en forfait jours travailleur de nuit habituel selon les seuils définis au 1. b, chaque entreprise s'efforcera de transposer les repos compensateurs ci-dessus par accord d'entreprise ou d'établissement ou par engagement unilatéral pris après consultation du comité social et économique s'il existe.

À défaut, il sera attribué à ces salariés 2 jours de repos compensateurs en cas de travail de nuit habituel effectué sur l'année civile, ou la période de référence de 12 mois définie par accord d'entreprise.

Les dates et les modalités de prise de ces jours de repos compensateurs sont déterminées comme pour les salariés à l'heure.

b) Majoration de rémunération au profit des travailleurs de nuit

Pour les salariés à l'heure

Une majoration 10 % est pratiquée au profit des travailleurs de nuit habituels pour chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin ou sur la période substituée par accord d'entreprise ou d'établissement prévue au 1. a.

Cette majoration de 10 % s'applique également aux travailleurs de nuit occasionnels qui effectuent des heures de travail comprises dans la plage horaire du travail de nuit.

Pour les salariés en forfait jours (4)

Pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait-jours travaillant habituellement de nuit selon les seuils définis au 1. b, les parties à cette convention individuelle pourront convenir d'une majoration de la rémunération annuelle forfaitaire.

(1) Le paragraphe relatif aux salariés à l'heure de l'article 2 a est étendu sous réserve de la conclusion qu'un accord d'entreprise, conforme à l'article L. 3122-15 prévoyant les contreparties en repos devant être accordées aux salariés travailleurs de nuit, y compris ceux définis au 1° de l'article 3122-5 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Les termes « en totalité » mentionnés au paragraphe relatif aux salariés à l'heure de l'article 2 a sont exclus de l'extension en ce qu'ils privent du bénéfice du repos compensateur les salariés pouvant être qualifiés de « travailleurs de nuit » au sens du présent avenant et de l'article L. 3122-5 du code du travail, mais ne réalisant pas la totalité de ces heures pendant la période dite « de nuit ».
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(3) Le paragraphe relatif aux salariés en forfait jour de l'article 2 a est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail, le statut de travailleur de nuit étant incompatible avec celui de salarié en forfait jour.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(4) Le paragraphe relatif aux salariés en forfait jours de l'article 2 b est exclu de l'extension au regard des dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.

Cet avenant a pour objet la définition, la mise en place et l'encadrement du travail de nuit au sein de la branche du mareyage.

Il a valeur d'un avenant de révision à l'avenant du 31 décembre 2003. En conséquence, il se substitue de plein droit aux stipulations de l'avenant du 31 décembre 2003 qui se trouve totalement réécrit par les présentes.

Le présent avenant relatif au travail de nuit se substitue également à toutes stipulations relatives au travail de nuit pouvant se trouver dans la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs et ses accords annexes.

La volonté des parties à cet avenant est de faire de ce texte le seul dispositif conventionnel de la branche relatif au travail de nuit. Il n'a toutefois pas vocation à remplacer les usages locaux existants à la date de signature des présentes.

Les parties considèrent que le recours au travail de nuit est justifié par les contraintes logistiques subies par les entreprises de la branche, l'organisation spécifique de la filière pêche et le traitement des produits frais.

Les parties conviennent également que la mise en œuvre du travail de nuit est exceptionnelle.

Les règles qui l'encadrent doivent assurer la protection des salariés concernés aux heures où l'organisme est le moins résistant contre tout risque supplémentaire pour leur santé et leur sécurité, et leur permettre d'exercer convenablement leurs responsabilités familiales et sociales.

Dans le cadre de ces orientations, il est convenu ce qui suit :

ART.

L'employeur fixe les temps de pause dans le cadre de l'horaire collectif en tenant compte des contraintes du service. La pause doit être d'au moins 20 minutes toutes les 6 heures de travail.

Le temps de pause n'est pas considéré comme temps de travail effectif si le salarié :
– n'est pas à la disposition de l'employeur ;
– n'est pas tenu de se conformer à des directives ;
– peut vaquer librement à ses occupations personnelles pendant la durée de celle-ci.

L'employeur doit permettre aux salariés en forfait jours travaillant de nuit, de prendre un temps de pause équivalent à celui des salariés à l'heure.

(1) L'article 3 est exclu de l'extension au regard des dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.

a) Durée maximale quotidienne

Les parties prévoient que la durée maximale quotidienne du travail de nuit peut être portée de 8 heures à 10 heures dans les cas suivants (liste limitative) :
– quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires. La continuité de la production doit donc être garantie dans ces circonstances ;
– en raison de l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis, ces circonstances devant rendre indispensable la nécessité d'assurer la continuité de la production ;
– pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Pour les salariés à l'heure, l'adoption de cette dérogation entraînera l'allocation de périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectué en application de cette dérogation. Ces périodes de repos supplémentaires doivent être prises dans les plus brefs délais à une date définie d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur. À défaut d'accord, l'employeur fixe unilatéralement la date de prise de ce repos.

Pour les salariés en forfait jours et en cas de dérogations répétées à la durée maximale quotidienne de travail, l'employeur devra accorder au salarié un temps de repos supplémentaire sous forme d'une journée ou d'une demi-journée de repos. Les dates et modalités de la prise de ce repos supplémentaire seront convenues d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur. (1)

b) Durée maximale hebdomadaire

Les parties rappellent que la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures.

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.

L'employeur pourra accorder des temps de repos supplémentaires pour les salariés *à l'heure et les salariés en forfait jours* (2) concernés par le dépassement exceptionnel de la durée maximale hebdomadaire.

(1) L'alinéa 6 de l'article 4 a) est exclu de l'extension au regard des dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Les termes « à l'heure et les salariés en forfait jours » mentionnés à l'alinéa 3 de l'article 4 b sont exclus de l'extension au regard des dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.

L'entreprise doit mettre en place des mesures de prévention, afin d'anticiper et minimiser le plus possible les impacts de ce type d'horaires sur la santé, la vie sociale et familiale des salariés qui y sont soumis.

Pour ce faire, l'entreprise doit, au préalable, solliciter les conseils du médecin du travail. Le comité social et économique, s'il existe, doit être consulté sur ces mesures.

a) Les mesures de prévention collective

Les mesures organisationnelles suivantes devront être prises par les employeurs pour limiter les effets du travail de nuit sur la santé des salariés :
– s'assurer que les horaires de prise et de fin de poste sont compatibles avec les horaires de transports en commun. À défaut, s'assurer que le salarié dispose d'un moyen de locomotion personnel ou qu'il puisse pratiquer le covoiturage avec un collègue. L'entreprise peut mettre en place un ramassage collectif des travailleurs de nuit ;
– s'efforcer de rompre la monotonie des tâches qui sont confiées au salarié ;
– en cas de rotation de poste, prévoir du temps pour les transmissions d'une équipe à l'autre ;
– raccourcir, dès que l'activité le permet, la durée de travail des postes de nuit ;
– étudier et mettre en œuvre des solutions techniques pour adapter l'environnement lumineux : prévoir une exposition à la lumière d'intensité importante en début de poste puis la limiter en fin de poste ;
– assurer, sauf si l'activité ne le permet pas, la stabilité et la prévisibilité des horaires et les temps de repos en fin de semaine, afin de permettre au salarié d'organiser et de maintenir une vie sociale et familiale satisfaisante. Si l'activité ne permet pas la mise en place d'horaires stables, l'employeur devra informer le salarié des aides disponibles permettant de palier les conséquences de ses absences auprès de sa famille (garde d'enfant par exemple) ;
– lorsque le travail de nuit habituel 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 habituel, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit habituel s'il travaille sur un poste de jour sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ;

L'entreprise sera tenue d'étudier et, si l'activité et la configuration de celle-ci le permet, d'appliquer les préconisations de mesures de prévention collective faites par le médecin du travail.

b) Les mesures de prévention individuelle

Les recommandations suivantes devront être faites aux salariés travaillant de nuit, par tout moyen (affichage, remise d'un document aux salariés concernés...).

Recommandation générale :
– un travailleur de nuit peut demander, à tout moment, une visite auprès du médecin du travail.

Recommandations pour le sommeil :
– éviter les excitants. La consommation de caféine peut avoir lieu en début de poste mais pas pendant les 5 dernières heures de travail ;
– conditions favorables pour un sommeil diurne et réparateur à domicile : noir absolu ; silence ; téléphones éteints ou en mode silencieux ; respecter le rituel du coucher (lecture reposante, tisane, toilette...) ;
– respecter un temps de repos strict pendant les pauses lors du travail de nuit. Si possible, profiter des pauses pour faire une courte sieste.

Recommandations pour l'hygiène de vie :
– respecter 3 prises alimentaires par jour (ne pas grignoter ou sauter de repas) ;
– prendre une collation légère pendant le travail de nuit (pause) ;
– pratiquer une activité physique régulière.

Ces recommandations pourront être modifiées et/ou complétées par le médecin du travail.

c) Protection médicale renforcée

Il est rappelé que le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, avant son affectation sur un poste de nuit et par la suite, selon les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque l'état de santé du travailleur habituel de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un tel poste ou du refus du salarié d'occuper ce poste.

d) Priorité d'affectation

Le travailleur de nuit habituel qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour ou le salarié occupant un poste de jour et qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces travailleurs la liste des emplois disponibles correspondants.

e) Salariée enceinte, accouchée ou en période de congé postnatal

Une salariée affectée à un poste de travail de nuit dont l'état de grossesse est médicalement constaté ou ayant accouché et pendant la période du congé postnatal doit, sur sa demande, être affectée sur un poste de jour. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée

pendant le congé postnatal et après le retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Une suspension du contrat est alors prévue, assortie d'une garantie de rémunération.

f) Précautions particulières pour les travailleurs isolés

Le travail de nuit ne peut conduire le salarié à être seul dans les locaux de l'entreprise.

À titre exceptionnel, si un travailleur de nuit devait être isolé au sein d'un atelier, établissement ou l'entreprise, l'employeur devra mettre à la disposition du travailleur les moyens de télécommunications adéquats assurant sa liaison avec un autre travailleur ou une autre équipe ou un local occupé en permanence ou encore le poste de soins d'urgence de l'établissement ou enfin de tout service public spécialisé (pompier, Samu, etc.)

g) Détermination des modalités de changement d'affectation

Les modalités de mise en œuvre des changements d'affectation décrits ci-dessus sont déterminées par les employeurs soit de façon unilatérale, soit par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, ces modalités devront respecter les lois et règlements en vigueur.

h) Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En aucune façon l'appartenance à un sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit habituel ou occasionnel, ou pour muter un salarié d'un poste de nuit habituel ou occasionnel vers un poste de jour, ou d'un poste de jour vers un poste de nuit habituel ou occasionnel, ou pour prendre des mesures spécifiques au travailleur de nuit habituel ou occasionnel ou au travailleur de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

i) Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée uniquement que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

L'affectation à un travail habituel ou occasionnel de nuit ne saurait préjudicier l'accès à la formation.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue pour incompatibilité de la formation avec son horaire de nuit.

SECTION 23

Avenant : Avenant n° 2 du 26 avril 2023 relatif à la modification de la convention collective (article 6-1 « Indemnisation complémentaire des absences »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Après la phrase : « En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence », il est ajouté :

« L'indemnisation sera également versée dès le premier jour d'absence en cas d'hospitalisation du salarié pour cause de maladie ou d'accident, professionnel ou non. »

Les autres stipulations de l'article 6-1-1 de la convention collective nationale sont inchangées.

ART. 2

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant 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.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant. (1)

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. (2)

L'avenant pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 26 septembre 2023 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect 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, aux termes desquelles un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 26 septembre 2023 - art. 1)

ART. 4

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. 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.

ART.

L'article 6-1-1 de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs prévoit le paiement par l'employeur aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté en incapacité médicale de travail pour cause de maladie, d'accident, d'une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le bénéfice de cette indemnisation complémentaire permet de maintenir une partie de la rémunération brute du salarié médicalement incapable de revenir travailler.

Il est toutefois prévu que l'indemnité complémentaire ne doit être versée qu'après l'expiration d'un délai de carence de 3 à 7 jours en fonction de l'ancienneté du salarié. Ce délai de carence ne s'applique pas en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les parties au présent avenant sont convenues de ne pas appliquer le délai de carence en cas d'hospitalisation du salarié pour cause de maladie, d'accident.

L'article 6-1-1 de la convention collective nationale sera donc modifié en ce sens. Les autres dispositions demeurent inchangées.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

SECTION 24

Avenant : Accord du 24 janvier 2024 portant amélioration et création de garanties relatives aux accessoires de rémunération

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Un article 5.4 « Jours de congés d'ancienneté » est ajouté dans le chapitre V « Congés payés » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs. Son contenu est le suivant :

« Les salariés bénéficient de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté dans les conditions suivantes :
– 1 jour par an à compter de 15 ans d'ancienneté ;
– 2 jours par an à compter de 20 ans d'ancienneté ;
– 3 jours par an à compter de 25 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à compter de la date de formation du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat lorsqu'elles donnent lieu à indemnisation par l'employeur. Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée suit immédiatement une embauche en contrat de travail à durée déterminée, l'ancienneté s'apprécie à partir de la date d'effet du contrat de travail à durée déterminée.

Les modalités de prise de ces jours de congés d'ancienneté sont déterminées dans chaque entreprise par accord d'entreprise ou décision unilatérale après consultation du comité social et économique s'il existe. À défaut, les modalités de prise de ces jours seront identiques à celles des congés payés légaux. »

ART. 2

Le contenu du paragraphe 5 « Prime de fin d'année » de l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Une prime de fin d'année est versée aux salariés présents dans les effectifs le 31 décembre de l'année civile considérée et ayant acquis au moins douze mois d'ancienneté.

La prime de fin d'année est égale à 2/ 52e de la totalité des salaires bruts perçus par le bénéficiaire au cours de l'année civile considérée, à l'exception des primes de fin d'année.

La prime de fin d'année est versée au salarié bénéficiaire en une seule fois au mois de décembre.

Le salarié peut toutefois demander à l'employeur de lui verser cette prime en deux fois maximum :
– un premier versement par anticipation au mois de juin de l'année N ;
– un second versement au mois de décembre de l'année N.

Les versements fractionnés représenteront chacun 50 % de la prime due.

En cas de départ du salarié avant le 31 décembre de l'année N, celui-ci sera débiteur de la fraction de la prime de fin d'année non acquise et déjà payée. Une régularisation sera opérée entre cet excédent et les sommes dues par l'employeur avec la dernière paie.

Exemple :

Un salarié bénéficie d'une prime de fin d'année totale de 850 € au titre de l'année N. Il peut en demander le paiement en 2 fois :
– la première fois avec la paie du mois de juin de l'année N pour 425 € ;
– la seconde fois avec la paie du mois de décembre de l'année N pour 425 €.

Si le salarié quitte l'entreprise au mois de novembre de l'année N, une régularisation de 425 € sera opérée avec les autres sommes dues par l'employeur sur la dernière paie. »

ART. 3

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. 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 accord 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 accord leur est déjà adapté.

ART. 4

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.

ART. 5

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

ART.

Les parties au présent accord ont souhaité :
– d'une part, valoriser l'engagement de longue durée des salariés en créant des jours de congés conventionnels pour ancienneté, lesquels s'ajouteront aux autres repos légaux et conventionnels déjà prévus ;
– d'autre part, œuvrer pour l'attractivité des entreprises de la branche en abaissant le seuil d'ancienneté pour bénéficier de la prime de fin d'année de 24 à 12 mois et en ouvrant la possibilité au salarié de demander le versement de cette prime en deux fois.

L'objet du présent accord est d'apporter les modifications nécessaires à la convention collective des mareyeurs-expéditeurs.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

Ceci ayant été préalablement rappelé, il est convenu ce qui suit :

SECTION 25

Avenant salaires : Avenant n° 9 du 7 février 1997 relatif à la prime de fin d'année

Source officielle Légifrance

ART. 1er — La prime de fin d'année est portée à 2/52 du salaire brut annuel à compter de 1997.

ART. 2 — Les parties décident de demander l'extension du présent avenant.

SECTION 26

Avenant salaires : Avenant n° 14 du 5 juillet 2002 relatif aux salaires (à l'exclusion des saleurs-saurisseurs) à compter du 1er juillet 2002

Source officielle Légifrance

ART. Article 1er

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon les grilles ci-jointes, à compter du 1er juillet 2002.

Grille salariale, base 160 heures par mois

(en euros)

COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL	AUGMENTATION
		total	sur salaire horaire
100	6,89	1 164,41	2,38
105	6,92	1 169,48	2,52
110	6,95	1 174,55	2,66
115	7,01	1 184,69	2,78
120	7,17	1 211,73	2,87
140	7,49	1 265,81	2,88
175	8,35	1 411,15	2,70

Grille salariale, base 151,66 heures par mois

pour les entreprises passées aux 35 heures depuis le 15 décembre 2000

(en euros)

COEF	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel	INDEMNITÉ différentielle	SALAIRE mensuel total	AUGMENTATION (en %)
100	6,89	1 044,94	99,83	1 144,77	1,80
105	6,92	1 049,49	98,60	1 148,09	1,93
110	6,95	1 054,04	97,37	1 151,41	2,06
115	7,01	1 063,14	98,03	1 161,17	2,18
120	7,17	1 087,40	99,51	1 186,91	2,26
140	7,49	1 135,93	104,79	1 240,72	2,29
175	8,35	1 266,36	118,10	1 384,46	2,16

Grille salariale, base 151,66 heures par mois pour les entreprises passées aux 35 heures depuis le 1er juillet 2001 (en euros)

COEF	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel	INDEMNITÉ différentielle	SALAIRE mensuel total
100	6,89	1 044,94	112,72	1 157,66
105	6,92	1 049,49	113,07	1 162,56
110	6,95	1 054,04	113,41	1 167,45
115	7,01	1 063,14	114,28	1 177,42
120	7,17	1 087,40	116,89	1 204,29
140	7,49	1 135,93	122,26	1 258,19
175	8,35	1 266,36	137,00	1 403,36

Article 2

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant. Article 3

Ces grilles ne s'appliquent pas aux saleurs-saurisseurs.

Fait à Paris, le 5 juillet 2002.

SECTION 27

Avenant salaires : Avenant n° 15 du 11 juillet 2003 relatif aux salaires (à l'exclusion des saleurs-saurisseurs) à compter du 1er juillet 2003

Source officielle Légifrance

ART. 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

(1) SALAIRE horaire/151,66 h (2) SALAIRE mois/151,66 h

NIVEAU	(1)	(2)	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

(1) SALAIRE horaire/151,66 h (2) SALAIRE mois/151,66 h

NIVEAU	(1)	(2)	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

(1) SALAIRE horaire/151,66 h (2) SALAIRE mois/151,66 h

NIVEAU	(1)	(2)	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 saleurs-saurisseurs. Article 4

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

Fait à Paris, le 11 juillet 2003.

SECTION 28

Avenant salaires : Avenant n° 18 du 7 juillet 2006 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2006

Source officielle Légifrance

ART.

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 saleurs-saurisseurs.

Fait à Paris, le 7 juillet 2006.

SECTION 29

Avenant salaires : Avenant n° 19 du 25 septembre 2007 à l'annexe II relative aux salaires (1)

Source officielle Légifrance

ART. 1

(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).

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

ART. 2

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

ART. 4

Cet accord ne s'applique pas aux saleurs-saurisseurs.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant n° 21 du 10 avril 2008 à l'annexe II relative à la grille des salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1

La valeur des salaires minima pour les saleurs-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
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

ART. 2

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

ART. 3

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

SECTION 31

Avenant salaires : Avenant n° 24 bis du 9 juillet 2008 à l'annexe II « Salaires »

Source officielle Légifrance

ART. 1

La valeur des salaires minima pour les saleurs-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

ART. 2

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

ART. 3

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 29 bis du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

La valeur des salaires minima pour les saleurs-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

ART. 2

Les partenaires sociaux décident de demander l'extension du présent avenant.

ART. 3

Cette grille ne s'applique pas aux mareyeurs-expéditeurs.

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 29 du 26 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

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

ART. 2

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.

ART. 3

Les fileteurs aux pièces ne sont pas concernés par cet accord.

ART. 4

Cet accord ne s'applique pas aux saleurs-saurisseurs.

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 32 du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima au 1er février 2011

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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.

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 41 du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

ART. 3

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.

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1er mars 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er mars 2018.

Grille salariale

Base 151,67 heures par mois.

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	9,93	1 506,10
II	9,95	1 509,12
III	10,05	1 524,28
IV	10,15	1 539,45
V	10,51	1 594,05
VI	11,64	1 765,44
VII	14,75	2 237,13
VIII	19,40	2 942,40

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

ART. 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

ART. 3

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.

ART. 4

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)

ART. 3.1

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.

SECTION 37

Avenant salaires : Avenant du 14 décembre 2020 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minima au 1er janvier 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er janvier 2021.

Grille salariale (en euros)

Base 151,67 heures/mois.

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,35	1 569,78
II	10,40	1 577,37
III	10,51	1 594,05
IV	10,58	1 604,67
V	10,95	1 660,79
VI	12,12	1 838,24
VII	15,36	2 329,65
VIII	20,19	3 062,22

ART. 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

ART. 3

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.

ART. 4

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services 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.

ART. 5

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

SECTION 38

Avenant salaires : Avenant du 26 octobre 2022 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minima au 1er novembre 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er novembre 2022.

Grille salariale (base 151,67 heures/mois)

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	11,15	1 691,12
II	11,25	1 706,29
III	11,37	1 724,49
IV	11,45	1 736,62
V	11,80	1 789,71
VI	12,83	1 945,93
VII	16,17	2 452,50
VIII	21,17	3 210,85

ART. 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

ART. 3

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. 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.

ART. 4

Le présent accord entrera en vigueur au 1er novembre 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 5

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).