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

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2494

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 31 mars 2026 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000018563634

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018563634

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 06:53

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.

Sommaire

Texte de base

- Article 37
- Article 38
- Article 39
- Article 40
- Article 41
- Article 42
- Article 35
- Article 36
- Article 36 bis
- Article 19
- Article 20
- Article 21
- Article 22
- Article 23
- Article 24
- Article 24.1
- Article 24.2
- Article 24.3
- Article 24.4
- Article 24.5
- Article 24.6
- Article 24.7
- Article 25
- Article 25.1
- Article 25.2
- Article 25.3
- Article 25.4
- Article 25.5
- Article 25.6
- Article 25.7
- Article 25.8
- Article 25 bis
- Article 26
- Article 26.1
- Article 26.2
- Article 26.3
- Article 26.4

Article 26.5
Article 26.6
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 13
Article 14
Article 14 bis
Article 15
Article 16
Article 17
Article 17 bis
Article 17 ter
Article 18
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 7 bis
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article
Article 52
Article 53
Article 50
Article 51
Article 43
Article 44
Article 45
Article 46

Article 47
Article 48
Article 49
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 14 novembre 2005 relatif à la classification des cadres
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 3 du 12 décembre 2007 portant diverses modifications
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 5 du 17 décembre 2009 relatif aux classifications
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Avenant n° 6 du 9 février 2011 portant modification du champ d'application
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Accord du 29 septembre 2014 relatif à la désignation de l'OPCA
Article 1er

Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 14 du 5 novembre 2015 relatif au régime frais de santé
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article
Article
Avenant : Avenant du 2 février 2016 relatif à l'égalité professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article 3.5
Article 3.6
Article 3.7
Article 3.8
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Avenant du 1er juillet 2020 relatif au contrat d'opération ou de chantier
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1

Article 3.2
Article 3.3
Article 3.4
Article
Avenant : Accord du 27 janvier 2021 relatif au contrat intermittent
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 27 janvier 2021 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant n° 39 du 26 mai 2021 modifiant l'article 49 relatif aux heures de nuit ouvrant droit à majoration (IDCC 7019)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 40 du 26 mai 2021 modifiant l'article 10 relatif au fonctionnement du paritarisme (IDCC 7019)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Accord du 31 mai 2022 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avenant n° 45 du 28 février 2023 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord de substitution du 16 mai 2024 à l'accord du 14 juin 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Accord du 16 mai 2024 relatif au forfait jours et au droit à la déconnexion
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord du 17 mars 2025 relatif à la protection sociale complémentaire
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant salaires : Avenant n° 10 du 18 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Avenant n° 12 du 23 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015
Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant salaires : Avenant n° 15 du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017
Article 1er
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant n° 18 du 25 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant n° 38 du 27 janvier 2021 relatif aux salaires minima au 1er février 2021
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Accord du 31 mai 2022 relatif aux salaires minimums conventionnels
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant n° 44 du 28 février 2023 relatif à la révision de la grille des salaires
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Accord du 19 avril 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels au 1er janvier 2023
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Accord du 5 avril 2024 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2024
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Accord du 17 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2025
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

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

ART. 37

Le salaire minimum garanti afférent à chaque classification professionnelle est déterminé aux barèmes figurant à l'annexe I de la présente convention.
Le salaire minimum garanti correspond à la durée légale de travail, soit 35 heures par semaine.
Il s'agit de la rémunération annuelle brute comprenant l'ensemble des éléments du salaire incluant toutes primes, y compris exceptionnelles, ainsi que l'éventuelle partie variable de la rémunération, à l'exception de la prime d'ancienneté.

ART. 38

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

ART. 39

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

ART. 40

Il est institué une prime d'ancienneté. Elle est calculée sur le salaire de base de la manière suivante :

– 3 % pour 3 ans d'ancienneté ;
– 4 % pour 4 ans d'ancienneté ;
– 5 % pour 5 ans d'ancienneté ;
– etc. jusqu'à 15 % pour 15 ans et plus d'ancienneté.
Elle apparaîtra distinctement sur le bulletin de paie.
Pour les embauches ultérieures à la date d'adoption de la présente convention, la majoration interviendra dès que les conditions d'ancienneté seront remplies, à savoir :

– le 1er du mois si l'embauche a eu lieu le 1er du mois ;
– le 1er du mois suivant si l'embauche a eu lieu au cours du mois.
Pour l'application du présent article, il convient de distinguer selon qu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention l'employeur applique ou non un système de prime d'ancienneté.
1er cas :
La structure n'applique aucune prime d'ancienneté : dans ce cas, elle devra appliquer cette prime en calculant l'ancienneté des salariés à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention et versera, au terme des 3 ans, 3 % au salarié concerné.
2e cas :
La structure applique déjà un système de prime d'ancienneté, dont le calcul est moins favorable que celui résultant du présent article : dans ce cas, elle doit, à partir de l'application de la convention, majorer la prime d'ancienneté allouée de 1 % du salaire par année et dans la limite de 15 % définie ci-dessus.
Exemple :

Prime d'ancienneté plafonnée à 10 %.
Salarié ayant 15 ans d'ancienneté en 2003 : prime d'ancienneté majorée de 1 % par an jusqu'en 2008, soit un total de 15 %.
3e cas :
La structure applique déjà une prime d'ancienneté dont le calcul est plus favorable que celui résultant du présent article : dans ce cas, elle applique à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention le mode de calcul ci-dessus défini, sous réserve de droits acquis individuellement par les salariés.

ART. 41

Les structures dont l'activité le nécessite (distribution de glace, gasoil, marée, cultures marines, écorage...) pourront avoir recours au travail de nuit.
Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin.
Est considéré travailleur de nuit tout salarié qui :

– soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail entre 21 heures et 6 heures ;
– soit accomplit sur une période de référence de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.
Les travailleurs de nuit tels que définis ci-dessus bénéficieront, pour les heures effectuées pendant la période nocturne, d'un repos compensateur de 15 % des heures effectuées de nuit ainsi que d'une majoration du taux horaire de ces heures de 5 %.

ART. 42

Le paiement des salaires a lieu une fois par mois.
Il est remis au moment du paiement des salaires un bulletin de paie indiquant :

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

ART. 35

Tous les salariés, cadres et non cadres, doivent obligatoirement être affiliés à des régimes de retraites complémentaires.
Les structures nouvellement créées rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont invitées à se rapprocher de l'association de prévoyance maritime APMAR 2000 pour la mise en place des régimes de retraite complémentaire cadre et non cadre.

ART. 36

Les structures relevant du champ d'application de la présente convention auront l'obligation de souscrire un régime de prévoyance pour garantir leurs salariés, cadres et non cadres, contre les risques décès, incapacité, invalidité, maladie.
Les structures relevant du champ d'application de la présente convention appliquent majoritairement le régime géré par l'union de coopératives maritimes Le Littoral.
Les structures qui entreront dans le champ d'application de la présente convention et qui n'auraient pas souscrit un tel régime sont invitées à se rapprocher de l'union de coopératives maritimes Le Littoral pour la mise en place de ces garanties.

ART. 36 bis

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

ART. 19

La durée du travail est définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
La durée hebdomadaire légale de travail est de 35 heures par semaine.
Les entreprises relevant de la présente convention auront la possibilité de définir la durée du travail comme suit :

Modalité 1 : horaire hebdomadaire

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

Modalité 2 : travail par cycles

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

Modalité 3 : modulation de la durée du travail

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.
Dans cette hypothèse, les modalités définies à l'article 23 ci-dessous sont applicables.

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

La durée du travail pourra être organisée par la mise en place de journées de repos sur l'année. Dans cette hypothèse, la combinaison de l'horaire hebdomadaire et des journées de repos devra aboutir à une moyenne de 35 heures.
L'horaire de travail est affiché dans chaque entreprise conformément aux lois et décrets en vigueur.
Le personnel d'encadrement relève des dispositions de l'article 24.6 ci-après.

ART. 20

La durée maximale de travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine, réparties éventuellement sur 6 jours, sans pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.
La durée de travail effectif quotidienne ne peut excéder 10 heures.
Il peut être dérogé à ces durées maximales dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 21

Seules les heures de travail ordonnées ou autorisées par l'employeur au delà de l'horaire légal ou contractuel seront rémunérées ou récupérées.
Les heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations et repos compensateur prévus par les dispositions légales en vigueur.
L'entreprise pourra, le cas échéant après accord des représentants du personnel s'ils existent ou du salarié dans l'hypothèse inverse, donner un repos compensateur de remplacement à la place du paiement des heures supplémentaires.
Ce repos devra tenir compte des majorations prévues par le code du travail.
De même, la majoration affectant les 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires pourra être donnée, selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 3 ci-dessus, sous forme de repos.

ART. 22

L'entreprise pourra avoir recours aux heures supplémentaires dans la limite de 250 heures par an et par salarié.
Elle informera et consultera le cas échéant les institutions représentatives du personnel avant la mise en place d'heures supplémentaires.

ART. 23

Compte tenu du caractère saisonnier caractérisant fréquemment l'activité des entreprises relevant de la présente convention collective, les structures juridiques qui le souhaitent pourront, après le cas échéant consultation et information des représentants du personnel, organiser le temps de travail sur l'année.
Dans cette hypothèse, l'horaire collectif de travail ne pourra excéder 35 heures en moyenne par semaine, soit 1 607 heures de travail sur l'année (hors congés payés et jours fériés).
Dans cette hypothèse, la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 heures.
Les heures de travail effectif excédant soit la durée hebdomadaire de 48 heures, soit la durée annuelle de 1 607 heures ouvriront droit aux majorations et repos compensateur prévus par la loi.
Un planning annuel indicatif, reprenant les périodes de faible et de forte activité, sera communiqué aux salariés au moins 1 mois avant l'année d'application après consultation et information des représentants du personnel s'ils existent.
Des aménagements à ce planning indicatif pourront être pratiqués en cours d'année en fonction des aléas de l'activité.
Les plannings des horaires individuels seront également portés à la connaissance des intéressés au plus tard 2 semaines avant le début de la période concernée.
Sauf accord des intéressés ou contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement du service, la modification des horaires devra se faire avec un délai de prévenance de 7 jours.
La rémunération pourra être lissée sur l'année. Lorsque le salaire est lissé, et en cas de période de suspension du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'entreprise, cette période est indemnisée sur la base de la rémunération régulée.
L'horaire à prendre en considération est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne.
Le temps de travail non exécuté en raison d'une suspension du contrat est décompté sur la base des heures qui auraient dû être réalisées, conformément au planning.
Le système mis en œuvre dans le cadre d'indemnisation des périodes de suspension du contrat de travail ne peut pas conduire un salarié à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.
Les indemnités de licenciement ou de départ en retraite sont calculées sur la base de la rémunération lissée.
Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.
Les heures excédentaires ou en débit seront rémunérées ou déduites sur la dernière fiche de paye, en tenant compte des éventuelles majorations conformément aux dispositions légales ; excepté en cas de licenciement économique, où le salarié conserve l'éventuel trop perçu. Le montant de chaque heure à payer ou à retenir en cas de trop-perçu est calculé sur la base du taux horaire du salaire lissé.
Si, à la fin de la période annuelle, un salarié a dépassé sa durée annuelle de temps de travail, il percevra une majoration de salaire ou un repos compensateur conformément aux majorations légales alors en vigueur, pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du travail annuelle.
Ces heures excédentaires s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si elles ont été compensées par un repos.
Toutefois, si ce décompte de fin de période annuelle fait apparaître un solde d'heures réellement travaillées négatif du fait de l'entreprise, il ne sera pratiqué aucune retenue sur salaire pour régularisation.
L'indemnisation des congés payés ou des jours fériés non travaillés se fait sur la base de la rémunération lissée.
Le recours au chômage partiel ne sera décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter.

ART. 24

ART. 24.1

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

ART. 24.2

Dans les entreprises dont l'effectif est de moins de 50 salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures, doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié.
Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical se manifeste, un accord d'entreprise doit être négocié.
Passé ce délai, si aucun délégué syndical n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut directement mettre en œuvre la réduction du temps de travail. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai de 1 mois qui suit le début de la négociation.

ART. 24.3

En cas de réduction du temps de travail à 35 heures, la rémunération mensualisée des salariés est calculée sur la base de 151,67 heures par mois.
Toutefois, tout salarié qui, antérieurement à la date de mise en œuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale égale au montant de la rémunération mensualisée calculée sur 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédant la date susvisée.
A cet effet, il peut être alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération mensuelle calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles et la rémunération perçue précédemment par lui sur la base de 169 heures mensuelles.
Cette rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.
L'accord d'entreprise ou, à défaut, la décision de l'employeur prévue à l'article 24.2 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder 5 ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.
Ce dispositif n'implique pas en tant que tel un gel des salaires sur la période.

ART. 24.4

Les temps de travail des salariés à temps partiel et des salariés sous contrat de travail intermittent définis à l'article 18 de la présente convention peuvent également, en accord avec les intéressés, être réduits dans la proportion de 10 %.

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

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

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

ART. 24.5

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

ART. 24.6

a) Personnel d'encadrement soumis à un forfait annuel en heures (1)

1. Salariés visés

Les cadres 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 auxquels ils sont intégrés et les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

2. Régime juridique

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en heure.

Le contrat de travail définit la nature des fonctions du salarié qui le conduisent à ne pas suivre l'horaire collectif de travail ou définit l'autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Le contrat de travail définit le volume d'heures annuel applicable au salarié, ce dernier pouvant s'établir au maximum à 1 929 heures, journée de solidarité incluse, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine à l'autre.

La période annuelle de référence du forfait annuel en heures pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

Le salarié est soumis à une durée maximale journalière de travail de 10 heures, à une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures sur une même semaine et de 44 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

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

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

Le forfait annuel en heures s'accompagne d'un contrôle de la durée du travail réalisée par le salarié au moyen d'un " document de contrôle " établi par l'employeur et qui mentionne la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant. (2)

3. Rémunération

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

La rémunération forfaitaire mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification du salarié pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires y compris leurs majorations.

Le bulletin de paie du salarié doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

3.1. Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d'absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l'impact de celle-ci sur sa rémunération.

Les heures d'absence du salarié sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

3.2. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant de compte du nombre d'heures déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre.

Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre d'heures effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié.

b) Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail (3)

1. Salariés visés

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

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

2. Régime juridique

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en jours.

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

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels et le cas échéant les jours fériés ouvrés chômés auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour une année complète de travail.

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

Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

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

À titre d'exemple : période de référence : 01.06. N – 31.05. N + 1

Embauche au 01.01. année N + 1

Forfait sur la période du 01.06. N + 1 au 31.05. N + 2 : 218 + 14 jours de congés non acquis

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

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

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

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un « document de contrôle » établi par l'employeur.

Il appartient ensuite au salarié de remplir ce document de contrôle en faisant apparaître le nombre et la date des journées et ½ journées travaillées et non travaillées, ainsi que pour ces dernières, la nature du repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés ouvrés chômés). Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant lesquels assurent un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Sur ce " document de contrôle ", le salarié aura la possibilité d'émettre des alertes en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien obligatoire ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude journalière de travail est anormale.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Dans le mois qui suit la réception du " document de contrôle " complété par le salarié, la direction, ou son représentant, analysera ce document pour contrôler la durée du travail du salarié concerné.

En cas de charge de travail anormale constatée par la direction au moyen de ce document ou en cas d'alerte mentionnée sur ce document par le salarié, la direction provoquera un échange avec le salarié concerné. Lors de cet échange seront abordés l'amplitude des journées de travail, les repos hebdomadaires, le nombre de jours travaillés au cours du mois concerné, et le cas échéant, les raisons ayant conduit le salarié à mentionner une alerte. Le salarié et la direction arrêteront d'un commun accord toute mesure propre à corriger la situation.

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

Seront examinés lors de cet entretien, le nombre de jours de travail du salarié au cours de la période de référence au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser et la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique.

Au-delà de cet entretien annuel, le salarié au forfait pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

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

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

Le cadre au forfait jours respectera les dispositions relatives à la déconnexion figurant à l'article 25 bis du présent chapitre.

Le cadre au forfait jours sera à ce titre tenu à une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d'éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

3. Rémunération

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

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

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

3.1. Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d'absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l'impact de celle-ci sur sa rémunération.

Il sera fait application du calcul suivant : le salaire journalier correspondant à la journée d'absence est déterminé à partir du salaire mensuel brut forfaitaire du salarié divisé par un nombre moyen de jours rémunérés dans le mois que les partenaires sociaux ont fixé à 21,67 jours.

3.2. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

Il est précisé que pour le salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

En cas de départ ou d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, il est réalisé une proratisation du plafond annuel de jours travaillés.

• En cas d'arrivée en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail restants, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :
– le nombre de samedis et de dimanche ou jours de repos s'y substituant ;
– le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de la période ;
– le prorata du nombre de repos supplémentaires pour la période considérée.

Exemple pour une période sur l'année civile : pour un salarié qui entrerait le 15 avril 2024 (soit le 106e jour de l'année) :

Calcul du nombre de jours calendaires restants : 366 – 105 jours = 261.

Retrait des samedis et dimanches restants : 261 – 74 = 187.

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : 187 – 8 = 179.

Nombre de jours de repos supplémentaires sur l'année 2024 : 366 jours à l'année – 104 samedis et dimanches-25 jours de congés payés – 10 jours fériés ne tombant ni les samedis ni les dimanches = 9 jours à l'année.

Jours de repos supplémentaires proratisés (9 jours de repos annuels en 2024 × [261/366] = 6.41).

Nombre de jours de travail restants à effectuer : 179 – 6,41 = 172,59 jours.

Le nombre de jours de travail restants à effectuer s'établit dans cet exemple à 172,59 jours.

• En cas de départ du salarié en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans la période de référence :
– le nombre de samedis et de dimanches ou jours de repos s'y substituant ;
– le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début de la période ;
– le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Exemple : pour un salarié partant le 30 avril 2024, il s'est écoulé 121 jours calendaires depuis le 1er janvier 2024.

Retrait des samedis et dimanches écoulés : 121 – 34 samedis et dimanches = 87 jours.

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré : 87 – 2 jours fériés (lundi 1er janvier et lundi de Pâques) = 85.

Jours de repos supplémentaires proratisés : 9 jours de repos annuels en 2024 × (121/366) = 2,97.

Nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé : 85 – 2.97 = 82,03 jours.

En cas de décalage entre le nombre de jours effectivement travaillé par le salarié et le nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé par le salarié, un ajustement de la rémunération du salarié est effectué dans le cadre du solde de tout compte.

4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur (obtenu préalablement au dépassement annuel du forfait) à une partie de leurs jours de repos, dans le respect d'une limite maximale de 270 jours de travail au cours de la période de référence.

Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour matérialiser cet accord. Il sera valable pour la période de référence en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite. Les jours auxquels le salarié aura renoncé seront rémunérés avec une majoration de salaire de 25 %.

Lorsqu'il existe un compte épargne temps, les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail éventuellement affectés au CET devront être pris en compte au même titre que ceux rachetés pour apprécier la limite de 270 jours mentionnée ci-dessus.

c) Cadres dirigeants sans référence horaire

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

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

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

(1) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en heures prévu à l'article 24-6 a est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, prévues au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa du point 2 de l'article 24-6 a est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail dans la mesure où il ne prévoit pas l'enregistrement des heures de début et de fin de journée et ne permet pas à l'employeur, en pratique, de s'assurer du respect des repos quotidiens et hebdomadaires.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(3) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 24.6 b est applicable sous réserve que l'accord de branche du 16 mai 2024 soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 24.7

Forfait annuel heures

Les agents de maîtrise de niveau V qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que l'article 24.6 a.

Forfait annuel jours

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

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 24.6 b.

(1) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 24.7 est applicable sous réserve que l'accord de branche du 16 mai 2024 soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 25

ART. 25.1

Les structures qui le souhaiteront pourront mettre en place un compte épargne-temps.
La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une structure ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de la structure ou de l'établissement.
Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.
En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.
En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

ART. 25.2

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

ART. 25.3

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

ART. 25.4

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

– un report des congés annuels dans la limite des jours excédant 24 jours ouvrables ;
– une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
– les primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement, lorsqu'il existe ;
– les sommes attribuées au titre de la participation lorsqu'elle existe, au-delà de leur période d'indisponibilité.
Le total des jours ainsi affectés ne pourra excéder 22 jours par an.
Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter.

ART. 25.5

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 1225-47 et L. 1225-61 du code du travail.
La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.
Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, en accord avec l'employeur, totalement ou partiellement un autre congé.
Dans le cadre de ce congé, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé demandée par le salarié.
En cas de prise du congé, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 2 mois.

ART. 25.6

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos, eux-mêmes exprimés en jours ouvrés.
Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail et décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.
La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ.
L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

ART. 25.7

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

ART. 25.8

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.
La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.
Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.
Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

ART. 25 bis

En dehors des situations d'astreinte, chacun devra agir de telle sorte que le droit à la déconnexion de chaque salarié en dehors de son temps de travail effectif soit respecté.

En effet, l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos (quotidien et hebdomadaire) et des congés et du respect de la vie personnelle et familiale, implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d'éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

L'employeur s'attachera à sensibiliser les salariés à la déconnexion et au respect des temps de repos et de congés ainsi que du respect de la vie personnelle et familiale.

(1) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 25 bis est applicable sous réserve que l'accord de branche du 16 mai 2024 soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 26

ART. 26.1

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé pendant un temps équivalant à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.
Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.
L'année de référence s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

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

ART. 26.2

La période des congés payés est fixée par l'employeur, après le cas échéant information et consultation des représentants du personnel, et comprend obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.
L'ordre des départs en congé est déterminé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans les secteurs privé ou public, des périodes de vacances scolaires pour les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire et de la durée de leur service chez l'employeur.
En tout état de cause, 12 jours ouvrables de congés payés consécutifs doivent être pris dans la période du 1er mai au 31 octobre.

ART. 26.3

L'indemnité afférente au congé est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ainsi que des périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail.
Toutefois, l'indemnité prévue par l'alinéa précédent ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçu pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison du salaire gagné pendant la période précédant le congé.

ART. 26.4

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il avait droit doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pu bénéficier, une indemnité compensatrice de congés payés.
Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. Cependant, en cas de licenciement, elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une faute lourde du salarié.

ART. 26.5

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf accord des parties.
Dans cette limite de 24 jours, le fractionnement du congé donnera lieu à l'allocation des congés supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 26.6

Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins de 1 an de présence et âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.
L'indemnité de congés payés sera calculée au prorata des mois de travail effectif accomplis pendant la période de référence.

ART. 27

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

– mariage du salarié et conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
– naissance d'un enfant et adoption : 3 jours ;
– mariage d'un enfant : 2 jours ;
– décès du conjoint ou de descendants en ligne directe du salarié ou du partenaire lié par un Pacs : 5 jours ;
– décès d'ascendants en ligne directe du salarié : 3 jours ;
– décès d'ascendants ou de descendants en ligne directe du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
– décès d'un frère ou d'une sœur du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
– déménagement : 1 jour dans la limite d'une fois par an.
Ces absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.
Tous les jours d'absence prévus à cet article sont des jours ouvrables. Lorsque le salarié est déjà absent de l'entreprise quand l'événement familial survient, aucun droit supplémentaire ne lui est ouvert.
Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.
Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

ART. 28

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

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

ART. 29

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

– 1er janvier ;
– lundi de Pâques ;
– 1er Mai ;
– Ascension ;
– 8 Mai ;
– lundi de Pentecôte ;
– 14 Juillet ;
– 15 août ;
– Toussaint ;
– 11 Novembre ;
– Noël.
A l'occasion de ces jours fériés, le travail sera possible dans les conditions légales.

ART. 30

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

ART. 31

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

ART. 32

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

– d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
– d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
– d'avoir au moins 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours ;
d'indemnités complémentaires calculées comme suit :
– 1er arrêt : à compter du premier jour d'arrêt à concurrence de 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé ;
– 2e arrêt et plus sur une période de 12 mois consécutifs : à compter du quatrième jour d'arrêt à concurrence de 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.
La durée totale d'indemnisation ne peut excéder 90 jours sur une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du premier jour de ces arrêts de travail.
Quand l'intéressé a épuisé son droit à l'allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit après cette période ne peut être accordée qu'après 3 mois consécutifs de reprise effective du travail.
En cas d'absence consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, l'indemnisation liée aux mêmes conditions que ci-dessus prendra effet dès le premier jour sans délai de carence.

ART. 33

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

ART. 34

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

ART. 13

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

ART. 14

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit dont un exemplaire est remis à chacune des parties. L'embauche doit se faire sous contrat à durée indéterminée sauf dans les cas visés par la loi prévoyant la possibilité de conclure un contrat à durée déterminée.
Elle ne deviendra toutefois effective qu'après examen passé devant le médecin du travail.
Le contrat stipule notamment :

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

ART. 14 bis

Le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération est un contrat de travail conclu pour la réalisation d'une mission définie, par nature temporaire, dont la durée exacte peut varier par rapport aux prévisions initiales.

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou en raison de l'achèvement de l'opération réalisée constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le contrat à durée indéterminée d'opération obéit aux règles applicables à tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions ci-après.

Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, toute entreprise appliquant la présente convention collective nationale peut conclure un contrat de chantier ou d'opération, quelle que soit sa taille et pour l'ensemble de ses activités.

Définition du chantier ou de l'opération

Pour l'application du présent avenant, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini.

Par définition, la durée du chantier ou de l'opération ne peut pas être définie au moment de la conclusion du contrat de travail.

Le chantier ou l'opération prend fin lorsque le résultat préalablement établi est atteint.

Les missions confiées au salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération doivent concourir directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

En aucun cas, le contrat de chantier ou d'opération ne peut se substituer à un contrat à durée indéterminée de droit commun.

Conclusion du contrat de travail

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée. Il est obligatoirement écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail, notamment des mentions figurant à l'article 14 de la présente convention collective, le contrat de chantier ou d'opération mentionne nécessairement :
– son objet, par la mention " contrat de travail à durée indéterminée de chantier " ou " contrat à durée indéterminée d'opération " ;
– des informations sur le chantier ou l'opération dans le cadre duquel le contrat de travail est conclu ;
– le résultat poursuivi, dont la réalisation détermine la fin du chantier ou de l'opération ;
– la période d'essai, dont la durée et les modalités sont celles fixées à l'article 15 de la présente convention ;
– les modalités de rupture.

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) de droit commun de l'entreprise ne peut pas être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un contrat à durée indéterminée d'opération peut être transformé à tout moment en contrat à durée indéterminée de droit commun.

À ce titre, à tout moment l'employeur et le salarié peuvent s'accorder, à travers un avenant au contrat de travail, sur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

À tout moment un salarié ayant conclu un contrat de chantier ou d'opération peut demander à l'employeur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

L'employeur informe dans ce cas le salarié, pendant la durée de son contrat de chantier ou d'opération, des emplois disponibles en contrats de travail à durée indéterminée.

Si le salarié postule à un emploi à durée indéterminée, sa candidature est étudiée en priorité.

Rémunération

Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, bénéficie, compte tenu des spécificités de ce contrat, d'une rémunération conventionnelle minimale égale au minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 5 %.

Formation

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Les salariés exerçant leur activité sur un chantier ou un projet arrivé à son terme auront prioritairement accès aux actions de formations.

Par ailleurs, en application des articles L. 4141-1 et suivants du code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés.

Rupture du contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette rupture est soumise aux dispositions des articles L. 1232-2 et L. 1232-6 du code du travail.

Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

La lettre de licenciement indique notamment les éléments relatifs à la réalisation du chantier ou de l'opération visée dans le contrat de travail.

Le licenciement intervenu sur le fondement de la réalisation du chantier ou l'opération, donne lieu au versement d'une indemnité légale de licenciement dont le montant est majoré de 10 %. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

Licenciement en raison de l'absence de réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Le licenciement qui intervient en raison de l'absence de réalisation du chantier ou de l'opération, soit en raison dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut pas se réaliser, soit dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération se termine avant la réalisation du résultat escompté, repose sur une cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement mentionne les causes d'absence de réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient sur ce fondement donne droit au versement d'une indemnité de licenciement majorée de 10 % sans être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Les ruptures étrangères au chantier ou à l'opération

Les autres cas de rupture du contrat de chantier ou d'opération (démission, licenciement, rupture conventionnelle ...) obéissent aux règles de droit commun du contrat à durée indéterminée, tant légales que conventionnelles.

Poursuite du contrat

En l'absence de rupture du fait de la réalisation de l'objet, la clause qui en prévoyait la possibilité devient caduque et le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ; les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée d'opération cessent à compter de cette date de lui être applicables.

Information du comité social et économique

L'employeur qui entend recourir à un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en informe et consulte le CSE, s'il existe.

L'employeur indique particulièrement la ou les activités de l'entreprise concernée.

L'employeur informe le CSE sur le nombre de contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération conclus, les activités concernées et les caractéristiques des chantiers ou des opérations, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

NOTA :Le 1er alinéa de l'article 3.2 de l'avenant du 1er juillet 2020, qui prévoit une entrée en vigueur dès sa signature, est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions prévues par l'article L. 1223-8 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 15

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

– 2 mois pour les ouvriers et employés ;
– 3 mois pour les agents de maîtrise ;
– 4 mois pour les cadres.
Ladite période d'essai peut être reconduite une fois au plus pour la même durée, après accord écrit des parties.
La durée de la période d'essai s'entend du temps de travail effectif. En conséquence, toute période de suspension du contrat prolonge d'autant la période d'essai.
Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent, sous réserve de respecter le préavis prévu par les dispositions légales en vigueur, mettre fin à la relation contractuelle.

ART. 16

Le contrat de travail sera écrit et mentionnera la durée, le motif pour lequel il est conclu ainsi que les mentions légales obligatoires.
a) Contrats saisonniers
Les structures relevant de la présente convention sont pour la plupart d'entre elles soumises à des fortes variations d'activité liées à la saison.
Elles ont régulièrement recours au contrat à durée déterminée pour faire face à ces surcroîts saisonniers d'activité.
b) Autres contrats
Par ailleurs, les employeurs pourront utiliser du personnel pour une durée déterminée, d'une manière générale, pour tous les cas prévus par la réglementation en vigueur.

ART. 17

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 20 novembre 2015-art. 1)

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

(Arrêté du 20 novembre 2015-art. 1)

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

(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

ART. 17 bis

Conformément aux dispositions des articles L. 3122-2 du code du travail, la durée du travail des salariés pourra être définie sur une période supérieure à la semaine et au maximum sur une année, sans pouvoir atteindre sur une semaine donnée la durée légale du travail de 35 heures.
Le contrat de travail individuel précisera nécessairement le cadre dans lequel doit s'apprécier la durée du travail.
Le contrat de travail mentionnera la répartition des horaires de travail sur la période concernée ainsi que les conditions et délais de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail.
Le délai de prévenance ne pourra pas être inférieur à 7 jours calendaires.
La modification apportée dans ces conditions se fera par note remise au salarié en main propre ou par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai susvisé.
L'incidence des absences du salarié au cours de la période se fera par rapport à l'horaire de travail qui serait le sien au moment de l'absence.
Si la période retenue pour la détermination du temps de travail est l'année civile, le contrat de travail devra déterminer les modalités de calcul en cas d'arrivée ou de départ en cours de période.
Il en sera de même si la période retenue est inférieure à l'année civile.
La rémunération du salarié sera lissée sur la totalité de la période retenue pour la détermination du temps de travail.
En cas de départ en cours d'année, elle fera l'objet d'une régularisation par rapport au nombre d'heures réellement travaillées.
Le salarié concerné par l'aménagement de la durée du temps de travail sur tout ou partie de l'année bénéficiera des mêmes droits que l'ensemble des salariés de la structure y compris en termes de congés payés.
Le contrat de travail devra stipuler si les jours de congés légaux sont inclus ou non dans le nombre d'heures de travail contractuel.
Dans la négative, ceux-ci feront l'objet d'une rémunération calculée selon la méthode la plus favorable du 1/10 ou du maintien du salaire.
Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est calculé sur une période supérieure à la semaine pourront effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel.
Le volume des heures complémentaires sera apprécié à la fin de la période et leur paiement sera effectué avec les majorations y afférentes.
Si la période de calcul retenue pour la détermination de la durée du travail est supérieure à 15 semaines, et que l'horaire moyen a excédé de 2 heures ou plus par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat, celui-ci sera modifié en conséquence sauf opposition du salarié concerné, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail.

ART. 17 ter

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

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

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

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

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

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

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

ART. 18

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

Les employeurs pourront recourir à ce type de contrat pour les emplois de vendeurs/ vendeuses, magasinier vendeur, magasinier, magasinier qualifié.

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

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

Les parties au contrat déterminent d'un commun accord sur la planification prévisionnelle des horaires de travail, la procédure d'information relative aux dates du début des périodes de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser une période de travail proposée.

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

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

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

ART. 1er

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

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

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

ART. 2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.
Elle entrera en vigueur le 1er janvier 2005.

ART. 3

La présente convention collective pourra être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois qui devra être donné aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi.
La dénonciation pourra porter sur l'ensemble de la convention ou sur certaines de ces dispositions seulement. Dans cette dernière hypothèse, la partie qui serait à l'origine de la dénonciation devra indiquer précisément les dispositions qu'elle entend dénoncer.
Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10, alinéa 3, du code du travail, la convention dénoncée continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 année à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

ART. 4

La présente convention pourra également faire l'objet de demandes de révision.
La partie à l'origine de la demande de révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Le projet de modification devra être joint à la dénonciation.
Les négociations commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification.
En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.
Si la procédure de révision aboutit, la convention collective révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à dater du jour de son dépôt, sous forme d'avenant, conformément à la loi.

ART. 5

A. – Négociation annuelle

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties signataires se rencontreront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.
Au cours de ces négociations, elles devront prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Elles examineront également l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.

B. – Négociation triennale

Au moins une fois tous les 3 ans, les parties se rencontreront pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.
Elles se rencontreront également au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
Elles négocieront également sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
De même, elles négocieront sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

C. – Négociation quinquennale

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

ART. 6

La présente convention et ses avenants ne peuvent être en aucun cas l'occasion d'une réduction des avantages individuels acquis à la date de la signature de la présente convention.
Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent de manière impérative.
Toutefois, les entreprises pourront si elles le souhaitent la compléter par des accords d'entreprise, lesquels ne pourront comporter des dispositions moins favorables pour les salariés.

ART. 7

Il est constitué une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé au siège de la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes, 24, rue du Rocher, 75008 Paris.
La commission paritaire nationale a pour but et rôle d'interpréter la convention collective et de régler les litiges individuels ou collectifs relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés sur le plan des entreprises.
Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants désignés par la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes.
Sous réserve des dispositions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, les syndicats de salariés ou d'employeurs qui viendraient à adhérer ultérieurement à la présente convention pourront également être représentés à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.
La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par un représentant de la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes et par un représentant des organisations salariées, choisi parmi les membres de la commission. Pour la première année, elle fera l'objet d'un tirage au sort. La commission se réunira tous les ans à l'occasion de la négociation sur les salaires.
Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord, au début de chaque séance.
Les solutions proposées doivent réunir la majorité des membres présents de la commission.
En aucun cas, la voix du président n'est prépondérante, dans l'hypothèse d'un partage égal des votes.
En cas de demande d'interprétation, la commission est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à son président qui élit domicile au siège de l'organisation qu'il représente.
La commission, convoquée par son président, examine la demande dans un délai de 3 mois.
Les litiges individuels ou collectifs seront déférés par la partie la plus diligente à la commission qui se réunira dans le délai maximum de 1 mois à partir de sa saisine.
Toutes les questions que l'une des parties désirera soumettre à l'examen de la commission paritaire devront être exposées par lettre à l'autre partie 15 jours au moins avant la date de réunion. Il en sera de même pour toutes les pièces utiles au dossier.
Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal.
Toutefois, les salariés conservent le droit de s'adresser individuellement aux tribunaux compétents.

ART. 7 bis

Il est créé une commission paritaire de validation des accords d'entreprise chargée d'étudier et d'homologuer les accords d'entreprise conclus dans les structures de moins de 200 salariés et dépourvues de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel.
Préalablement à la saisine de la commission, l'ensemble des organisations syndicales de salariés dans la branche de la coopération maritime représentatives *au plan national* (1) sont informées par l'employeur de la décision d'engager des négociations.
Le thème et le calendrier de la négociation doivent figurer dans cette information.
La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.
Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.
Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.
La commission n'est pas habilité à amender le contenu de ces accords.
La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

– le collège des salariés est composé d'un représentant *signataire* (2) de la présente convention syndicale de salariés ;
– le collège des employeurs est composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.
La commission doit émettre un avis dans le délai de 4 mois à compter de sa saisine. A défaut d'avis dans ce délai, elle est réputée avoir donné un avis favorable à la validation de l'accord.
A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix.

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

(Arrêté du 29 mai 2013-art. 1)

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

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

ART. 8

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail.
Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.
En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

ART. 9

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.
Le nombre des délégués, leurs attributions et pouvoirs ainsi que les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.
L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.
Le temps passé par un délégué suppléant aux lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

ART. 10

Des comités d'entreprise ou délégations uniques du personnel sont constitués dans toutes les entreprises qui remplissent les conditions d'effectifs prévues par le code du travail.
Les conditions de fonctionnement et les attributions desdits comités sont déterminées par les lois et règlements en vigueur.
L'entreprise participe au financement du budget du comité d'entreprise.
Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail, les ressources du comité d'entreprise sont constituées par une contribution de l'employeur telle que définie à l'article L. 2323-86 du code du travail.

ART. 11

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

ART. 12

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

ART.

Annexe I

Grille de salaires minima applicable au 1er janvier 2012

Ouvriers, employés

(En euros.)

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

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	22 443
V	26 309

Cadres

(En euros.)

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

ART. 52

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

ART. 53

Conformément au code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.
Cette adhésion sera valable à partir du jour où elle aura fait l'objet d'un dépôt dans les conditions identiques à celles prévues à l'article 52 de la présente convention collective.

ART. 50

Ouvriers, employé

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

Agents de maîtrise

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

Cadres

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

ART. 51

La définition des postes telle que prévue ci-après constitue une illustration de l'application des classifications du personnel visée à l'article 50.
Elle ne présente pas un caractère exhaustif.

I. – Ouvriers, employés

Niveau	Echelon	Fonction
Service entretien		
I	1	Employé non qualifié.
	2	Employé qualifié.
Chauffeur		
I	2	Chauffeur véhicule < 3,5 tonnes
II	1	Chauffeur véhicule > 3,5 tonnes
Manutention		
I	1	Magasinier débutant.
	2	Magasinier : est capable de réceptionner la marchandise, de la ranger, de préparer des commandes, d'emballer et d'expédier la marchandise ; possède la connaissance des stocks.
II	2	Magasinier vendeur.
III	1	Magasinier qualifié : possède une bonne pratique professionnelle, capable de travailler avec ou sans outil informatique.
Atelier		
I	2	Ouvrier professionnel (OP 1) : possédant un métier.
II	2	Ouvrier professionnel (OP 2) : capable d'exécuter seul tous les travaux d'une branche professionnelle.
III	1	Ouvrier professionnel (OP 3) : a une connaissance complète de son métier, est capable d'assurer l'entretien et toutes réparations qui lui sont confiées.
	2	Ouvrier hautement qualifié (OHQ) : capable d'assurer tous les travaux de réparation et d'entretien et le cas échéant, d'encadrer une équipe d'ouvriers.
	3	Technicien d'atelier : – possède toutes les compétences de l'OHQ ; – capable en outre d'assurer certaines tâches administratives à l'atelier, gestion de stocks...
Vente		
I	1	Vendeur débutant.
	2	Vendeur.
II	1	Vendeur qualifié : ayant une compétence professionnelle et s'initiant aux travaux d'atelier, capable de passer certaines commandes de réapprovisionnement.
	2	Vendeur très qualifié : ayant acquis la connaissance de tous les articles de vente, peut assurer les commandes de réapprovisionnement ; est susceptible de présenter au client les arguments nécessaires afin de déterminer son achat de façon satisfaisante ; peut s'initier à la fonction d'animateur.
III	1	Animateur d'un rayon : vendeur très qualifié connaissant bien tous les produits, participe aux achats initiaux, a une compétence étendue, une connaissance du stock, surveille les arguments des vendeurs du rayon.

	2	Chef de rayons : ayant sous sa responsabilité plusieurs animateurs de rayon.
	3	Technicien commercial : – ayant en charge un ou plusieurs rayons ;
		– chargé en outre d'optimiser la gestion des stocks en liaison notamment avec les autres structures du groupe.
Caisse	1	Caisse hôtesse : capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements.
	2	Caisse hôtesse vendeuse : capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements et assure les ventes courantes ne nécessitant pas une spécialisation.
Secrétariat		
I	1	Employé administratif débutant.
	2	Secrétaire, employé de bureau : sans qualification particulière.
II	2	Secrétaire qualifiée : collabore particulièrement avec le chef d'entreprise ou son représentant ; capable de rédiger en grande partie la correspondance d'après les directives générales ; peut prendre à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par le chef avec qui elle collabore.
III	1	Secrétaire de direction.
Comptabilité		
II	1	Aide-comptable, secrétaire comptable.
	2	Aide-comptable qualifié : assure la tenue des livres, contrôle et ajuste les balances intermédiaires.
III	1	Comptable : assure, sous le contrôle de l'expert-comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan.
	2	Comptable qualifié : assure, sous le contrôle de l'expert comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan ; encadre une ou plusieurs personnes de son service.
	3	Comptable confirmé : possède des compétences de comptable qualifié et dispose d'une expérience reconnue et matière fiscale, sociale et informatique.

II. – Agents de maîtrise

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

III. – Cadres

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

ART. 43

Toute démission et tout licenciement sont soumis aux prescriptions légales et réglementaires.
Ils devront faire l'objet d'un écrit dans la forme prévue par les dispositions légales. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du délai-congé, s'il est requis.

ART. 44

Dans le cas de résiliation de contrat de travail du fait de l'employeur en dehors de la période d'essai, la durée du préavis, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, ne doit être inférieure à :

– personnel ouvrier et employé :
– comptant moins de 2 ans d'ancienneté au sein de la structure : 1 mois ;
– comptant plus de 2 ans d'ancienneté au sein de la structure : 2 mois ;
– personnel agent de maîtrise : 2 mois ;
– personnel cadre : 3 mois sauf accords particuliers.
En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, la durée du préavis quelle que soit l'ancienneté des intéressés est :

– 1 mois pour le personnel ouvrier et employé ;
– 2 mois pour le personnel de maîtrise ;
– 3 mois sauf accords particuliers pour le personnel cadre.

ART. 45

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

ART. 46

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

ART. 47

En cas de licenciement pour motifs économiques, l'employeur détermine l'effectif devant être licencié dans chaque catégorie de personnel après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.
Dans chaque catégorie de personnel, la direction tient compte, pour déterminer l'ordre des licenciements, des critères énoncés à l'article L. 1233-5 du code du travail.

ART. 48

Exceptés les cas de faute grave, lourde ou de force majeure, une indemnité de licenciement est accordée à toute personne licenciée ayant 2 ans d'ancienneté dans la structure.
Sauf accord particulier, cette indemnité se calcule de la façon suivante :

2/10 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ;
+ 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.
L'indemnité de licenciement allouée aux agents de maîtrise est calculée comme ci-dessus mais avec une majoration de 10 %, et celle des cadres de 25 %.
De même, tout salarié licencié âgé d'au moins 50 ans à l'expiration de son préavis et justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté bénéficiera d'une majoration de son indemnité de licenciement de 10 %.
Les indemnités de licenciement telles que définies ci-dessus sont plafonnées à 12 mois.
Elles sont calculées sur la moyenne des 12 derniers mois complets d'activité.

ART. 49

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, dans les conditions ci-dessous, est qualifiée de mise à la retraite.
Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ en retraite.
a) Mise à la retraite
Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-4 du code du travail, la mise à la retraite d'office de la part de l'employeur ne peut se faire que si le salarié est âgé d'au moins 70 ans.
Si le salarié est âgé de moins de 70 ans et de plus de 65 ans, la mise à la retraite par l'employeur ne peut se faire qu'à la condition que le salarié, questionné dans les formes légales par l'employeur sur son initiative de partir à la retraite, donne son accord à sa mise à la retraite.
b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié
Tout salarié partant volontairement à la retraite est tenu d'observer le préavis prévu en cas de démission.
c) Gratification de mise ou de départ à la retraite
Lors de leur départ en retraite volontaire, les salariés bénéficieront d'une gratification de fin de carrière égale à :

– 1 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
– 2 mois de salaire pour 15 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
– 3 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
– 4 mois de salaire pour plus de 25 ans d'ancienneté au sein de la structure.
Le salaire brut servant de base au calcul de cette gratification sera calculé sur la moyenne des 12 derniers mois de travail effectif.
En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la gratification ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 31 mars 2026 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2026

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel annuel (pour 12 mois) hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1er avril 2026 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	21 876,36 €
Échelon 2	22 327 €

Niveau 2

Échelon 1	22 527 €
Échelon 2	23 965 €

Niveau 3

Échelon 1	24 961 €
Échelon 2	26 273 €
Échelon 3	27 251 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	28 174 €
Niveau 5	32 704 €

Cadres

	A (– 3 ans d'ancienneté dans la fonction)	**B (= ou + 3 ans d'ancienneté dans la fonction)**
Niveau 6	34 358 €	38 275 €
Niveau 7	37 220 €	42 101 €

Niveau 8	46 779 €
Niveau 9	53 161 €

Il est précisé que cette grille de salaire est annuelle et que toutes sommes versées à l'occasion du travail y compris une prime annuelle, un treizième mois, un salaire variable doit être pris en compte pour vérifier le respect du salaire annuel.

N'entrent pas dans ce salaire, les sommes perçues au titre de l'épargne salariale.

ART. 3

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

ART. 4

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

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

ART. 7

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

ART.

Compte tenu du contexte économique marqué par des situations difficiles, les partenaires sociaux réaffirment leurs engagements en faveur du soutien durable aux pêcheurs et aux structures coopératives qui les accompagnent.

En conséquence de quoi, les parties conviennent d'appliquer sur la grille salariale une hausse de 1,4 % à l'exception du 1er niveau, échelon 1 qui demeure au Smic.

SECTION 3

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

Source officielle Légifrance

ART. 1

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

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

ART. 2

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

III. — Cadres

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

ART. 3

La grille des salaires minima figurant à l'annexe I et applicable au1er janvier 2006 est définie comme suit :

ANNEXE I
Grille des salaires minima applicable au 1er janvier 2006

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
Ouvriers employés		
I	1	14 615
	2	14 781
II	1	15 698
	2	16 858
III	1	17 468
	2	18 568
Agents de maîtrise		
IV		20 034
V		23 484
Cadres		
VI	A (moins de 3 ans dans la fonction)	24 432
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	27 486
VII	A (moins de 3 ans dans la fonction)	26 468
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	30 235
VIII		33 594
IX		38 175

ART. 4

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

24. 7. Agents de maîtrise

Les agents de maîtrise de niveau V qui, dans le cadre de leurs fonctions ont un horaire de travail non prédéterminable et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.
Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées aux paragraphes 2 et 3 du 24. 6 b.

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 3 du 12 décembre 2007 portant diverses modifications

Source officielle Légifrance

ART. 1

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

« 4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur, à une partie de leurs jours de repos, et dans la limite de 80 % des jours excédant la durée contractuelle de travail.
Dans cette hypothèse, ils seront rémunérés de ces journées avec une majoration de salaire de 25 %.
Leurs demandes devront être faites au plus tard dans les 30 jours suivant la fin de la période retenue pour le calcul de la durée du travail. »

ART. 2

Il est ajouté un 3e alinéa à l'article 22 ainsi rédigé :
« Les salariés qui le souhaitent peuvent en accord avec leur employeur effectuer des heures choisies au-delà du contingent ci-dessus défini ou au-delà de celui contenu dans l'accord d'entreprise éventuellement applicable, dans la limite de 70 heures par an.
Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit aux majorations de salaire légales.
La demande du salarié ainsi que l'accord de l'employeur devront faire l'objet d'un écrit.
Les heures choisies ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail journalière ou hebdomadaire au-delà des limites légales ni faire obstacle à la prise du repos hebdomadaire. »

ART. 3

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

ART. 4

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

ART. 5

Les parties signataires décident de demander l'extension du présentavenant.

ART.

ANNEXE I
Grille des salaires minima applicable au 1er janvier 2008
Ouvriers et employés

(En euros.)

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

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV		20 783
V		24 362

Cadres

(En euros.)

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

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 5 du 17 décembre 2009 relatif aux classifications

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 50 définissant la classification du personnel est complété d'un 3e échelon au niveau III de la classification des ouvriers-employés libellé comme suit :
Niveau III – Echelon 3 :
Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité ainsi que dans les spécialités voisines, encadrant ou non un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.

ART. 2

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

Atelie

Fonction	Niveau	Échelon
Ouvrier professionnel (OP 1) :		
Possédant un métier	I	2
Ouvrier professionnel (OP 2) :		
Capable d'exécuter seul tous les travaux d'une branche professionnelle.	II	2
Ouvrier professionnel (OP 3) :		
A une connaissance complète de son métier, est capable d'assurer l'entretien et toutes réparations qui lui sont confiées.	III	1
Ouvrier hautement qualifié (OHQ) :		
Capable d'assurer tous les travaux de réparation et d'entretien et le cas échéant, d'encadrer une équipe d'ouvriers.	III	2
Technicien d'atelier :	III	3
Possède toutes les compétences de l'OHQ		
Capable en outre d'assurer certaines tâches administratives à l'atelier, gestion de stocks ...		

Vent

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

groupe.		

Comptabilit

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

ART. 3 La grille des salaires minima figurant à l'annexe I et applicable au 1er janvier 2010 est définie comme suit :

Annexe I
Grille de salaires minima applicable au 1er janvier 2010

Ouvrier employés

(En euros.)

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

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	21 568
V	25 282

Cadres

(En euros.)

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

VIII		36 164
IX		41 096

ART. 4

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

ART. 5

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

ART. 6

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

SECTION 6

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

« Article 1er
Champ d'application

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

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

ART. 2

Il est ajouté un 2e alinéa à l'article 35 :
« Les structures nouvellement créées rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont invitées à se rapprocher de l'association de prévoyance maritime APMAR 2000 pour la mise en place des régimes de retraite complémentaire cadre et non cadre. »

ART. 3

L'alinéa 2 de l'article 36 de la convention collective est modifié comme suit :
« Les structures relevant du champ d'application de la présente convention appliquent majoritairement le régime géré par l'union de coopératives maritimes Le Littoral. »
L'alinéa 3 est modifié comme suit :
« Les structures qui entreront dans le champ d'application de la présente convention et qui n'auraient pas souscrit un tel régime sont invitées à se rapprocher de l'union de coopératives maritimes Le Littoral pour la mise en place de ces garanties. »

ART. 4

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

ART. 5

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

ART. 6

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

SECTION 7

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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

ART. 3

3.1. Durée. – Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature, sous réserve de l'agrément de l'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA de la branche.
Toutefois, les entreprises qui ne cotisent pas à l'AGEFOS-PME à la date de signature du présent accord bénéficient d'un délai supplémentaire pour y adhérer. Elles devront verser leur contribution à l'AGEFOS-PME, au plus tard pour la collecte effectuée au titre du troisième exercice plein, suivant la date d'extension du présent accord.
Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature et auprès des services centraux du ministère chargé du travail par le secrétariat de la commission paritaire.
Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail.

3.2. Révision (1)

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :
– toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
– le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouveau texte ;
– les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de la demande de révision, cette dernière deviendra caduque ;
– sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour de son extension par les services compétents.

3.3. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.
La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.
Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 24 mai 2016 - art. 1)

ART.

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

SECTION 8

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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

ART. 3

Les dispositions du présent avenant s'appliquent obligatoirement à tous les salariés relevant de son champ d'application, sans condition d'ancienneté.
Il s'applique également aux anciens salariés des entreprises visées à l'article 1er ci-dessus qui bénéficient de la portabilité du régime frais de santé.

Dispense d'affiliation

Toutefois, par dérogation au caractère obligatoire, peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime les salariés visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale. A titre informatif, à la date de signature du présent avenant, l'article précité vise les cas de dispense suivants :
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
– les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
– les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
– les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
– les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.
Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Outre la volonté du salarié d'être dispensé, cette demande doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.
La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse formulée dans le mois par le salarié concerné, qui devra produire chaque année à l'entreprise adhérente les justificatifs permettant de vérifier que les conditions nécessaires pour bénéficier de la dispense d'affiliation sont remplies.
Dans les cas de dispense d'affiliation précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'entreprise adhérente.
Le salarié qui ne remplit plus les conditions requises à la dispense d'affiliation doit en informer son entreprise. Il doit alors obligatoirement être affilié au présent régime à compter du premier jour du mois civil suivant.
Les employeurs pourront mettre en place des régimes sans cas de dispense d'affiliation possibles ou prévoyant seulement certains des cas de dispense mentionnés ci-dessus, sous réserve, bien entendu, de respecter le formalisme requis par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.
A titre informatif, cet article, dans sa version en vigueur au jour de la rédaction du présent avenant, dispose que les garanties doivent être déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Définition des ayants droit

Pour le bénéfice des garanties du régime, les ayants droit sont définis comme suit :
Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.
Sont assimilés au conjoint le cocontractant d'un Pacs ainsi que le concubin.
Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre la personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec le (la) salarié(e).
Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article L. 515-8 du

code civil avec le (la) salarié(e), sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.
Enfants à charge :
Par enfants à charge, il faut entendre :
– les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés) ;
– les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
– les enfants dont la qualité d'ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base de la sécurité sociale,
dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :
Il convient de préciser l'âge qui sera retenu si les enfants ne poursuivent pas d'études. Par conséquent, il faut ajouter :
– être âgés de moins de 26 ans et, s'ils travaillent, que leur rémunération n'excède pas 55 % du Smic ;
– être âgés de moins de 28 ans, sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ou qu'ils soient apprentis ;
– quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21e anniversaire.

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

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

ART. 4

Le régime conventionnel frais de santé s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables ».
En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».
Le tableau reprenant le niveau des garanties minimales est joint en annexe. Il est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes notamment des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent avenant.

ART. 5

Taux de cotisation

Les garanties du régime conventionnel frais de santé sont accordées moyennant le paiement d'une cotisation dont le taux est défini ci-après.
Les taux de cotisation sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). (A titre informatif, le PMSS 2015 est de 3 170 €.)
Les cotisations mensuelles totales (salarié et employeur) sont les suivantes :
– personnel non cadre : 4,28 % ;
– personnel cadre : 5,68 %.
Les tarifs comprennent le maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité.

Révision du taux de cotisation

Toute modification de la réglementation pourra donner lieu à des modifications tarifaires qui feront l'objet d'un avenant au présent avenant, après analyse par la commission paritaire de suivi.
Au-delà de la première année de fonctionnement du régime, les résultats techniques du régime présentés par l'organisme assureur détermineront les taux de cotisation applicables.

Répartition du taux de cotisation

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

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

(Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)

ART. 6

Suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation

Les garanties du présent régime sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.
La participation patronale doit alors être versée au profit des salariés absents, sauf si le régime prévoit un maintien de garantie gratuit.
Cette participation patronale est calculée selon les règles prévues par le régime.
Le salarié devra également acquitter la part salariale calculée selon les règles prévues par le régime, sauf si le maintien de garantie est gratuit.

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de salaire, ni d'indemnités journalières le cas échéant, financées au moins pour partie par l'employeur, ne bénéficient plus des garanties prévues par le présent régime, et ce pendant la durée de la suspension non rémunérée et non indemnisée.
Pour autant le salarié pourra demander le maintien de sa garantie frais de santé à l'organisme assureur, sous réserve qu'il s'acquitte de la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale).

ART. 7

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire (portabilité) en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime de l'assurance chômage.
Les dispositions prévues au présent article sont celles en vigueur au jour de la signature du présent avenant. Elles sont rappelées à titre purement informatif. Par conséquent, si la réglementation relative à la portabilité était amenée à évoluer, les entreprises devraient s'y conformer, sans qu'une révision du présent avenant ne soit nécessaire.

Bénéficiaires

Continuent à bénéficier de la garantie frais de santé qui les couvrait en tant qu'actifs les anciens salariés relevant du champ d'application du présent avenant, dont le contrat de travail a été rompu et remplissant les conditions suivantes :
– être indemnisés par le régime de l'assurance chômage et le justifier auprès de l'organisme assureur ;
– avoir été affiliés et bénéficier de la garantie frais de santé avant la rupture du contrat de travail par le présent régime.
Le bénéfice de cette couverture est étendu aux ayants droit de l'ancien salarié, sous réserve que ces derniers étaient déjà couverts avant la rupture du contrat de travail.

Ouverture et durée des droits à portabilité

L'ancien salarié bénéficie des prestations de la garantie frais de santé au titre de la portabilité à compter de la rupture effective de son contrat de travail.
La durée du maintien de la garantie frais de santé est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail de l'intéressé lorsqu'ils sont consécutifs dans l'entreprise adhérente, dans la limite de 12 mois.
Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite maximale de 12 mois.

Cessation de la portabilité (3)

Le maintien de la garantie frais de santé cesse, au plus tard, 12 mois après la date de rupture du contrat de travail et en tout état de cause :
– à la fin de la durée de maintien à laquelle l'ancien salarié a droit si elle est inférieure à 12 mois ;
– à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
– à la date de cessation du versement des allocations chômage ;
– à la date de liquidation de la pension d'assurance vieillesse du régime de base, y compris pour inaptitude au travail.
En cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur prendra en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

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

ART. 8

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (loi Evin), les salariés dont le contrat de travail est rompu et le cas échéant ses ayants droit, et qui répondent à l'une des conditions visées ci-dessous, pourront demander le maintien de leur garantie frais de santé, dans le cadre d'une adhésion à un contrat individuel, sans questionnaire ou examen médicaux ni période probatoire.
Sont visés par cette disposition les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient :
– d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
– ou d'une pension de retraite ;
– ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.
Sont également visés les ayants droit d'un salarié décédé, lesquels peuvent demander le maintien de la garantie santé pendant une durée minimale de 12 mois.
La demande de maintien de la garantie frais de santé doit être réalisée par l'ancien salarié dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou suivant l'expiration de la période de maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits.
Les ayants droit d'un salarié décédé disposent d'un délai de 6 mois suivant le décès du salarié pour demander le maintien de leur garantie.
L'article 1er du décret n° 90-769 du 30 août 1990 précise que les tarifs relatifs à ce maintien de la garantie frais de santé ne pourront être supérieurs de plus de 50 % à la cotisation totale payée par l'employeur et le salarié.

ART. 9

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

Composition

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé est composée de membres désignés par les organisations représentatives dans le champ d'application de l'avenant :
– un collège salariés comprenant un représentant pour chacune des organisations représentatives ;
– un collège employeurs du même nombre total de représentants.

Rôles

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime frais de santé institué par l'avenant :
– application de l'avenant frais de santé ;
– examen des litiges éventuels résultant de cette application, conciliation ;
– examen des comptes annuels ;
– propositions d'ajustement et d'amélioration des dispositions de l'avenant : garanties, fonctionnement ;
– suivi de la mise en conformité des contrats existants.
En cas de litiges relatifs à l'application des dispositions de l'avenant, elle pourra être saisie afin d'interpréter et d'arrêter un avis sur les dossiers qui lui seront soumis.

Réunions

La commission paritaire de gestion du régime frais de santé se réunit au moins une fois par an.
Les convocations sont adressées par le secrétariat du paritarisme en liaison avec les organismes désignés. Les convocations sont adressées au moins 15 jours à l'avance et sont accompagnées des documents de gestion liés à l'ordre du jour.

ART. 10

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

ART. 11

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.
Les partenaires signataires incitent les employeurs disposant, au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau au moins équivalent (apprécié pour chaque risque) à celui défini dans le présent avenant à maintenir leur régime.
En revanche, si le niveau des garanties mises en place (pour chaque risque) par l'employeur est inférieur à celui de celles définies dans le présent avenant, ce dernier devra les rendre conformes au présent avenant au plus tard dans le délai de 4 mois suivant son entrée en vigueur. Ce délai n'exonérera pas l'employeur de son obligation de respecter, dès le 1er janvier 2016, les dispositions résultant de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

ART. 12

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

ART. 13

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.
Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord.

ART.

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

ART.

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

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20160007_0000_0018.pdf/BOCC

SECTION 9

Avenant : Avenant du 2 février 2016 relatif à l'égalité professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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

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

La négociation doit porter notamment sur :

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

– la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social.

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

ART. 3

ART. 3.1

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

– définition de libellés de postes non discriminants ;
– définition des procédures de recrutement et de leur mode de suivi ;
– traitement de toutes les candidatures en vue d'une réponse systématique.

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

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

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

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

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

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

ART. 3.2

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

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

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

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

ART. 3.3

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

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

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

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

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

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

ART. 3.4

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

Ce constat se traduit par un écart de rémunération.

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

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

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

ART. 3.5

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

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

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

ART. 3.6

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

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

ART. 3.7

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 3.8

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

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

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

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

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

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

Autorisation d'absence et aménagement pendant la grossesse

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

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

Changement temporaire d'affectation pendant la grossesse

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

Congé de paternité et congé parental d'éducation

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

ART. 4

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

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

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

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

ART. 5

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

ART. 6

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

ART. 7

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

ART.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION 10

Avenant : Avenant du 1er juillet 2020 relatif au contrat d'opération ou de chantier

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux conviennent de créer un nouvel article numéro 14 bis inséré à la suite des modalités d'embauche.

ART. 2

« Article 14 bis
Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

Le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération est un contrat de travail conclu pour la réalisation d'une mission définie, par nature temporaire, dont la durée exacte peut varier par rapport aux prévisions initiales.

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou en raison de l'achèvement de l'opération réalisée constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le contrat à durée indéterminée d'opération obéit aux règles applicables à tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions ci-après.

Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, toute entreprise appliquant la présente convention collective nationale peut conclure un contrat de chantier ou d'opération, quelle que soit sa taille et pour l'ensemble de ses activités.

Définition du chantier ou de l'opération

Pour l'application du présent avenant, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini.

Par définition, la durée du chantier ou de l'opération ne peut pas être définie au moment de la conclusion du contrat de travail.

Le chantier ou l'opération prend fin lorsque le résultat préalablement établi est atteint.

Les missions confiées au salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération doivent concourir directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

En aucun cas, le contrat de chantier ou d'opération ne peut se substituer à un contrat à durée indéterminée de droit commun.

Conclusion du contrat de travail

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée. Il est obligatoirement écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail, notamment des mentions figurant à l'article 14 de la présente convention collective, le contrat de chantier ou d'opération mentionne nécessairement :
– son objet, par la mention " contrat de travail à durée indéterminée de chantier " ou " contrat à durée indéterminée d'opération " ;
– des informations sur le chantier ou l'opération dans le cadre duquel le contrat de travail est conclu ;
– le résultat poursuivi, dont la réalisation détermine la fin du chantier ou de l'opération ;
– la période d'essai, dont la durée et les modalités sont celles fixées à l'article 15 de la présente convention ;
– les modalités de rupture.

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) de droit commun de l'entreprise ne peut pas être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un contrat à durée indéterminée d'opération peut être transformé à tout moment en contrat à durée indéterminée de droit commun.

À ce titre, à tout moment l'employeur et le salarié peuvent s'accorder, à travers un avenant au contrat de travail, sur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

À tout moment un salarié ayant conclu un contrat de chantier ou d'opération peut demander à l'employeur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

L'employeur informe dans ce cas le salarié, pendant la durée de son contrat de chantier ou d'opération, des emplois disponibles en contrats de travail à durée indéterminée.

Si le salarié postule à un emploi à durée indéterminée, sa candidature est étudiée en priorité.

Rémunération

Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, bénéficie, compte tenu des spécificités de ce contrat, d'une rémunération conventionnelle minimale égale au minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 5 %.

Formation

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Les salariés exerçant leur activité sur un chantier ou un projet arrivé à son terme auront prioritairement accès aux actions de formations.

Par ailleurs, en application des articles L. 4141-1 et suivants du code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés.

Rupture du contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette rupture est soumise aux dispositions des articles L. 1232-2 et L. 1232-6 du code du travail.

Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

La lettre de licenciement indique notamment les éléments relatifs à la réalisation du chantier ou de l'opération visée dans le contrat de travail.

Le licenciement intervenu sur le fondement de la réalisation du chantier ou l'opération, donne lieu au versement d'une indemnité légale de licenciement dont le montant est majoré de 10 %. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

Licenciement en raison de l'absence de réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Le licenciement qui intervient en raison de l'absence de réalisation du chantier ou de l'opération, soit en raison dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut pas se réaliser, soit dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération se termine avant la réalisation du résultat escompté, repose sur une cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement mentionne les causes d'absence de réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient sur ce fondement donne droit au versement d'une indemnité de licenciement majorée de 10 % sans être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Les ruptures étrangères au chantier ou à l'opération

Les autres cas de rupture du contrat de chantier ou d'opération (démission, licenciement, rupture conventionnelle ...) obéissent aux règles de droit commun du contrat à durée indéterminée, tant légales que conventionnelles.

Poursuite du contrat

En l'absence de rupture du fait de la réalisation de l'objet, la clause qui en prévoyait la possibilité devient caduque et le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ; les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée d'opération cessent à compter de cette date de lui être applicables.

Information du comité social et économique

L'employeur qui entend recourir à un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en informe et consulte le CSE, s'il existe.

L'employeur indique particulièrement la ou les activités de l'entreprise concernée.

L'employeur informe le CSE sur le nombre de contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération conclus, les activités concernées et les caractéristiques des chantiers ou des opérations, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. »

ART. 3

ART. 3.1

Le présent avenant concerne les entreprises définies à l'article 1er de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

ART. 3.2

Le présent avenant est applicable dès sa signature. (1)

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

(1) Le 1er alinéa de l'article 3.2, qui prévoit une entrée en vigueur de l'accord dès sa signature, est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions prévues par l'article L. 1223-8 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 3.3

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

ART. 3.4

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

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

ART.

Dans un contexte socio-économique particulièrement difficile, la question de l'accès à l'emploi doit être centrale. Le taux de chômage élevé que connaît la France impose de mettre en œuvre les conditions permettant aux entreprises d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide, et sécurisée au marché.

La situation de crise engendrée par l'épidémie de « Covid-19 » a révélé notamment la fragilité du secteur maritime dans son ensemble.

Le contrat à durée indéterminée continue d'être valorisé comme un contrat de nature à favoriser la sécurité de l'emploi et la productivité dans le cadre d'une relation contractuelle à long terme. Or, nous assistons au développement d'une précarisation du marché de l'emploi matérialisée par le recours à des contrats temporaires, à l'instar du contrat à durée déterminée. Cette précarisation est contraire au progrès social et économique symbolisé par l'embauche en contrat à durée indéterminée.

La capacité de l'entreprise à embaucher des salariés se mesure au regard des risques financiers et budgétaires qu'elle est prête à prendre. Ces risques sont intimement liés aux règles juridiques qui rendent plus difficile l'exercice de l'activité économique, notamment dans ses dimensions d'accès à l'emploi.

Pour favoriser l'accès à l'emploi et la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée, le législateur a institué, à travers l'article 30 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, un nouveau contrat de travail dénommé « de chantier ou d'opération ».

La présente négociation entre les partenaires sociaux s'inscrit dans le cadre de cette ordonnance qui a instauré l'article L. 1223-8 du code du travail qui dispose qu'« une convention ou un accord collectif de branche étendu fixe les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération ». Le fait que les partenaires sociaux se saisissent de cette opportunité témoigne de leur capacité à élaborer des normes adaptées à la réalité professionnelle. Il témoigne par ailleurs de la pertinence et de la vitalité du dialogue social de branche et des organisations représentatives des entreprises et des salariés.

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée. Il a pour objectif de répondre au besoin de flexibilité et de sécurité juridique des employeurs et, par conséquent, d'accroître les embauches en contrat à durée indéterminée.

Le contrat de chantier ou d'opération est un moyen de combattre le recours à la sous-traitance et au travail indépendant en favorisant le salariat et en internalisant certaines compétences qui se développent dans le cadre de projets spécifiques. L'ambition du développement de ces contrats est de permettre aux entreprises de recruter afin de mener à bien des projets pour lesquels les figures contractuelles classiques (CDD, CDI) sont inadaptées.

Le recours aux contrats à durée indéterminée d'opération ou de chantier doit s'accompagner de garanties permettant aux salariés d'intégrer durablement l'emploi.

SECTION 11

Avenant : Accord du 27 janvier 2021 relatif au contrat intermittent

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 18 de la convention est modifié comme suit :

« Article 18
Travail intermittent

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

Les employeurs pourront recourir à ce type de contrat pour les emplois de vendeurs/ vendeuses, magasinier vendeur, magasinier, magasinier qualifié.

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

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

Les parties au contrat déterminent d'un commun accord sur la planification prévisionnelle des horaires de travail, la procédure d'information relative aux dates du début des périodes de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser une période de travail proposée.

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

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

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

ART. 2

L'article 24.4 de la convention est modifié comme suit :

« Article 24.4
Salariés à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent

Les temps de travail des salariés à temps partiel et des salariés sous contrat de travail intermittent définis à l'article 18 de la présente convention peuvent également, en accord avec les intéressés, être réduits dans la proportion de 10 %.

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

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

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

ART. 3

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les contrats intermittents applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les contrats intermittents doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Les parties signataires décident de faire un point tous les 5 ans sur la mise en œuvre de cet accord.

ART. 5

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

ART. 6

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

ART. 7

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

ART.

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis en vue de compléter les dispositions relatives au contrat intermittent afin de l'adapter à la jurisprudence.

En conséquence, les parties sont convenues, par le présent accord, de modifier :
– l'article 18 du titre II des dispositions générales de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004, ainsi que ;
– l'article 24.4 du chapitre Ier, titre III sur la durée du travail des dispositions générales de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Elles ont ainsi décidé ce qui suit :

SECTION 12

Avenant : Accord du 27 janvier 2021 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 4.2 « Délais de carence » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par avenant du 11 décembre 2014 puis par avenant du 26 janvier 2017, est modifié comme suit.

« Lors de chaque arrêt de travail d'un salarié justifiant de plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie, d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation commencera à courir au lendemain d'une franchise de 30 jours continus.

Pour les salariés justifiant de moins de 1 an d'ancienneté au sein de l'entreprise, la franchise est inchangée à 180 jours continus. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 1226-3 du code du travail.
(Arrêté du 24 février 2022 - art. 1)

ART. 2

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1er avril 2021.

ART. 3

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir le régime professionnel de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés (art. L. 2261-23-1 du code du travail).

ART.

Le présent accord a pour objet de réviser, par son allongement, le délai de carence applicable par le régime de prévoyance de la conchyliculture en matière d'incapacité de travail en vue du rétablissement de l'équilibre du régime.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 39 du 26 mai 2021 modifiant l'article 49 relatif aux heures de nuit ouvrant droit à majoration (IDCC 7019)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et qui comptent, à 97,4 %, moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective de la conchyliculture – oct. 2013). L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

L'article 49 est modifié et complété par ce qui suit :

« Le travail de nuit commence à 20 heures et se termine à 5 heures, sauf pour les personnels des entreprises conchylicoles qui se livrent à une activité de dégustation et pour lesquels, pour cette seule activité de dégustation, le travail de nuit débute à 22 heures et se termine à 7 heures.

Les heures effectuées la nuit ouvrent droit à une majoration de 10 % à compter de 20 heures, sauf pour les activités de dégustation pour lesquelles la majoration de 10 % s'applique à partir de 22 heures. »

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail.
(Arrêté du 17 mars 2023 - art. 1)

(2) Article étendu pour la mise en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail, ou de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées par l'article L. 3122-21 du code du travail.
(Arrêté du 17 mars 2023 - art. 1)

ART. 3

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre chargé du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 4

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat national des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

ART.

Le présent avenant a pour objet de permettre aux entreprises conchylicoles ayant, en parallèle de leur activité de production et de commercialisation, développé une activité de dégustation et employant du personnel dédié à cette activité complémentaire, d'appliquer des dispositions propres à cette activité en bénéficiant d'un report du début de l'heure de nuit telle que prévue à l'article 49 de la convention collective nationale de la conchyliculture.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 40 du 26 mai 2021 modifiant l'article 10 relatif au fonctionnement du paritarisme (IDCC 7019)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et qui comptent, à 97,4 %, moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective de la conchyliculture – oct. 2013). L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2

La rédaction de la dernière phrase de l'article 10 est modifiée comme suit :

La phrase « les fonds sont gérés par la commission de négociation » est supprimée et remplacée par :

« les fonds sont gérés par une association créée spécifiquement et dénommée " association pour la gestion du paritarisme en conchyliculture ". Cette association est gérée et administrée par un bureau dont les membres sont choisis parmi les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces postes sont répartis équitablement entre la représentation patronale et la représentation salariale. »

ART. 3

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre charge du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

ART. 4

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat national des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

ART.

Afin d'assurer la gestion et le traitement des fonds issus de la collecte de la contribution des entreprises conchylicoles instituée conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la conchyliculture, il a été décidé de constituer une association de type loi 1901 dont l'objet unique est de gérer et d'administrer ces fonds.

SECTION 15

Avenant : Accord du 31 mai 2022 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

Il est convenu entre les parties de supprimer la rente de veuve autrement appelée la rente versée au conjoint.

Annexe II Prévoyance
Régime des salariés cadres

Garanties	Capital variable suivant la situation familiale en pourcentage du traitement annuel brut TA – TB	
Décès toutes causes	Célibataire, Veuf, Divorcé	200 %
Invalidité absolue et définitive	Marié	300 %
	Par personne supplémentaire	100 %
Rente éducation	Rente annuelle garantie par enfant :	
	- 0 à 10 ans ;	5 %
	- 11 à 17 ans ;	10 %
	- 18 à 25 ans.	15 %
Frais d'obsèques	Garantie familiale : 100 % du plafond de la sécurité sociale	
Incapacité de travail	Versement d'une indemnité quotidienne égale à 90 % du salaire annuel brut,	
Invalidité	Suivie si nécessaire d'une rente invalidité égale à 100 % du salaire net (2e et 3e catégorie) 60 % pour la 1re catégorie.	
	Ces indemnités sont versées à compter du 90e jour	

Régime des salariés non cadres

Garanties	Capital variable suivant la situation familiale en pourcentage du traitement annuel brut TA – TB	
Décès toutes causes	Célibataire, veuf, divorcé	200 %
Invalidité absolue et définitive	Marié	300 %
	Par personne supplémentaire	100 %
Incapacité de travail	Versement d'une indemnité quotidienne égale à 80 % du salaire annuel brut,	
Invalidité	Suivie si nécessaire d'une rente invalidité égale à 100 % du salaire net (2e et 3e catégorie) (60 % pour la 1re catégorie).	
	Ces indemnités sont versées à compter du 90e jour	

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2022 et des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres étendus par arrêtés du 24 avril et du 27 juillet 2018.
(Arrêté du 13 décembre 2022 - art. 1)

ART. 2

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur la prévoyance n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, la prévoyance, quand bien même une différence est faite entre les cadres et les non cadres, n'a pas lieu de faire de différence dans les entreprises selon qu'elles comportent plus ou moins de 50 salariés.

ART. 3

Les parties signataires décident de faire un point tous les 5 ans sur la mise en œuvre de cet avenant.

ART. 4

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

ART. 5

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

ART. 6

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

ART.

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis en vue de modifier les dispositions relatives à la prévoyance.

En conséquence, les parties sont convenues, par le présent accord, de modifier l'annexe II relative aux garanties de prévoyance, régime prévu par l'article 36 de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Elles ont ainsi décidé ce qui suit :

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 45 du 28 février 2023 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le champ d'application de la convention collective a fait l'objet à plusieurs reprises de modifications.

C'est ainsi en dernier lieu que l'avenant n° 36 du 9 octobre 2019 et l'avenant n° 31 du 15 janvier 2020, étendu par arrêté du 16 août 2021, (JO du 21 août) ont modifié successivement comme suit le champ d'application :

« Article 1er
Champ d'application

Avenant n° 36 du 9 octobre 2019

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations conchylicoles situées sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Pour l'application de la présente convention, sont réputées conchylicoles, toutes les exploitations de cultures marines, quelle que soit leur forme juridique, ayant notamment une activité principale d'écloseur, d'éleveur, de purificateur ou d'expéditeur.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'Insee ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'Insee ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées :
03. 21Z sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'écloseur ou d'expéditeur ou d'éleveur ou de purificateur de tous coquillages d'élevage.

46. 38A : sont uniquement visés les exploitations ayant une activité principale d'atelier d'expédition de tous coquillages d'élevage.

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchylicoles quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM ou la Mutualité sociale agricole sachant que seuls ces deux organismes sont compétents dans la branche.

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchylicoles quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM, la mutualité sociale agricole ou l'Urssaf. »

« Article 1er
Champ d'application

Avenant n° 31 du 15 janvier 2020, étendu par arrêté du 16 août 2021, JO du 21 août

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations conchylicoles situées sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Pour l'application de la présente convention, sont réputées conchylicoles toutes les exploitations de cultures marines, quelle que soit leur forme juridique, ayant notamment une activité principale d'écloseur, d'éleveur, de purificateur ou d'expéditeur.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code NAF attribue par l'Insee ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées :

1) 03-21-Z Aquaculture en mer (dont notamment les sous-catégories suivantes :
03.00.43 ; 03.00.44 ; 03.00.45 ; 03.00.52 ; 03.00.61 ; 03.00.64 ; 03.00.66 ; 03.00.72).

Sont uniquement visées les entreprises qui pratiquent l'aquaculture par culture, élevage ou récolte, des organismes marins de type mollusques, échinodermes, tuniciers, algues, plantes aquatiques et crustacés. Dont, notamment, celles qui ont pour activité principale l'écloserie ou la reproduction en milieu naturel, l'élevage, l'affinage, la purification, l'expédition.

Les termes de culture, d'élevage ou de récolte font ici référence à l'élevage en captivité de sujets jeunes ou adultes. La notion « d'aquaculture » comprend également la notion de propriété individuelle, collective ou nationale des organismes en élevage, jusqu'à leur récolte.

2) 10-20-Z Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques (dont notamment les sous-catégories suivantes :
10.20.32 ; 10.20.33 ; 10.20.34 ; 10.20.41).

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles sont pratiquées par les entreprises, ou leurs unités de production visées au 2e alinéa du point 1).

3) 46-11-Z Intermédiaires du commerce en matières premières agricoles, animaux vivants, matières premières textiles et produits semi-finis (dont notamment la sous-catégorie suivante : 46.11.11)

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au 2e alinéa du point 1).

4) 46-23-Z Commerce de gros (commerce interentreprises) d'animaux vivants

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au 2e alinéa du point 1).

5) 46.23.10 : Commerce de gros d'animaux vivants

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au point 1).

6) 94-12-Z Activités des organisations professionnelles (dont notamment la sous-catégorie suivante : 94.12.10)

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des entreprises, ou leurs unités de production, visées au point 1).

7) 46-38-A : sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'atelier d'expédition de tous coquillages d'élevage

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchylicoles quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM ou la mutualité sociale agricole, sachant que seuls ces deux organismes sont compétents dans la branche. »

Suite au constat d'une omission dans le dernier alinéa de cet article, il est convenu par le présent avenant de réintroduire le dernier alinéa tel que rédigé par l'avenant n° 36 du 9 octobre 2019.

Le dernier alinéa est donc remplacé comme suit :

« La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchylicoles quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM, la mutualité sociale agricole ou l'Urssaf. »

ART. 2

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 3

Le présent avenant concerne les entreprises définies au nouveau champ d'application de la convention collective conchyliculture et cultures marines.

ART. 4

Le présent avenant est applicable à compter du 1er mars 2023.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

ART. 6

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre du travail 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le syndicat patronal étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Une erreur s'étant glissée dans le champ d'application, les parties conviennent de modifier cette erreur.

SECTION 17

Avenant : Accord de substitution du 16 mai 2024 à l'accord du 14 juin 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties rappellent que lorsque l'application d'une convention est mise en cause en raison notamment d'une fusion, cette convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substitué.

Pour éviter la prise d'effet de la convention de rattachement, les parties ont convenu de signer un accord de substitution de telle sorte qu'à compter du 15 juin 2024, les conventions collectives de chaque branche reprennent leur plein effet.

En d'autres termes, la convention collective de la conchyliculture, convention de rattachement qui devait s'appliquer à compter du 15 juin 2024 en l'absence de convention collective unique ne s'appliquera pas aux salariés relevant du champ d'application de la convention collective de la coopération maritime.

Seules demeurent applicables les dispositions conventionnelles signées au sein de la seule branche de la coopération maritime à l'exclusion de toutes dispositions conventionnelles de la conchyliculture.

ART. 2

Les partenaires sociaux ont considéré qu'aucune disposition particulière n'a lieu d'être pour distinguer les entreprises de plus ou moins 50 salariés et ce d'autant que la branche est composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés et qu'en tout état de cause, cet accord concerne les entreprises de plus et de moins de 50 salariés.

ART. 3

Les parties signataires décident de faire un point dans un an sur la mise en œuvre de cet accord.

ART. 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature *sans attendre l'arrêté d'extension dont les parties signataires se chargeront néanmoins de demander* (1).

(1) Les termes « sans attendre l'arrêté d'extension dont les parties signataires se chargeront néanmoins de demander » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail ainsi que de l'arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lesquelles prévoient que la convention ou l'accord ne s'applique aux employeurs non adhérents à une des organisations d'employeurs signataires qu'au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension de la convention ou de l'accord.
(Arrêté du 2 décembre 2024 - art. 1)

ART. 5

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

ART.

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime rappellent qu'elles ont signé un accord de fusion des branches de la conchyliculture et de la coopération maritime le 14 juin 2019 et un accord de méthode le 8 novembre 2019.

Cet accord de fusion prévoyait que pendant 5 ans soit jusqu'au 14 juin 2024, les parties s'engageaient à renégocier les stipulations de la convention rattachée c'est-à-dire celle de la coopération maritime en vue de leur intégration dans le corps de la convention de la conchyliculture, convention de rattachement.

Au cours de ces années qui se sont écoulées, nombreuses ont été les réunions au cours desquelles les syndicats patronaux ont tenté en vain de négocier des dispositions communes.

Face au constat de cet échec des négociations, la Fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritime (FNSCCM) et le Syndicat national des employeurs de la conchyliculture (SNEC), en tant qu'organisations patronales signataires, ont dénoncé le 15 mars 2024 ledit accord de fusion et l'accord de méthode qui en découle en totalité.

Cette dénonciation a fait courir le délai de préavis, d'une durée de trois mois à l'échéance duquel chaque branche reprend son autonomie.

Les mêmes signataires entendent par le présent accord clarifier la situation dans laquelle se trouvent les salariés de la branche de la coopération maritime à la suite de cette dénonciation de cette fusion.

SECTION 18

Avenant : Accord du 16 mai 2024 relatif au forfait jours et au droit à la déconnexion

Source officielle Légifrance

ART.
1er

ART. 1.1

L'article 24.6 a est remplacé comme suit :

« *a) Personnel d'encadrement soumis à un forfait annuel en heures* (1)

1. Salariés visés

Les cadres 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 auxquels ils sont intégrés et les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

2. Régime juridique

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en heure.

Le contrat de travail définit la nature des fonctions du salarié qui le conduisent à ne pas suivre l'horaire collectif de travail ou définit l'autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Le contrat de travail définit le volume d'heures annuel applicable au salarié, ce dernier pouvant s'établir au maximum à 1 929 heures, journée de solidarité incluse, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine à l'autre.

La période annuelle de référence du forfait annuel en heures pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

Le salarié est soumis à une durée maximale journalière de travail de 10 heures, à une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures sur une même semaine et de 44 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

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

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

Le forfait annuel en heures s'accompagne d'un contrôle de la durée du travail réalisée par le salarié au moyen d'un " document de contrôle " établi par l'employeur et qui mentionne la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant. (2)

3. Rémunération

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

La rémunération forfaitaire mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification du salarié pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires y compris leurs majorations.

Le bulletin de paie du salarié doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

3.1. Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d'absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l'impact de celle-ci sur sa rémunération.

Les heures d'absence du salarié sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

3.2. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant de compte du nombre d'heures déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre.

Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre d'heures effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié. »

(1) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en heures prévu à l'article 24-6 a est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, prévues au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa du point 2 de l'article 24-6 a est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail dans la mesure où il ne prévoit pas l'enregistrement des heures de début et de fin de journée et ne permet pas à l'employeur, en pratique, de s'assurer du respect des repos quotidiens et hebdomadaires.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 1.2

L'*article 24.6 b de la convention* (1) est modifié comme suit :

« 1. Salariés visés

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

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

2. Régime juridique

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en jours.

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

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels et le cas échéant les jours fériés ouvrés chômés auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour une année complète de travail.

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

Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

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

À titre d'exemple : période de référence : 01.06. N – 31.05. N + 1

Embauche au 01.01. année N + 1

Forfait sur la période du 01.06. N + 1 au 31.05. N + 2 : 218 + 14 jours de congés non acquis

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

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

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

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un « document de contrôle » établi par l'employeur.

Il appartient ensuite au salarié de remplir ce document de contrôle en faisant apparaître le nombre et la date des journées et ½ journées travaillées et non travaillées, ainsi que pour ces dernières, la nature du repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés ouvrés chômés). Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant lesquels assurent un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Sur ce " document de contrôle ", le salarié aura la possibilité d'émettre des alertes en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien obligatoire ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude journalière

de travail est anormale.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Dans le mois qui suit la réception du " document de contrôle " complété par le salarié, la direction, ou son représentant, analysera ce document pour contrôler la durée du travail du salarié concerné.

En cas de charge de travail anormale constatée par la direction au moyen de ce document ou en cas d'alerte mentionnée sur ce document par le salarié, la direction provoquera un échange avec le salarié concerné. Lors de cet échange seront abordés l'amplitude des journées de travail, les repos hebdomadaires, le nombre de jours travaillés au cours du mois concerné, et le cas échéant, les raisons ayant conduit le salarié à mentionner une alerte. Le salarié et la direction arrêteront d'un commun accord toute mesure propre à corriger la situation.

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

Seront examinés lors de cet entretien, le nombre de jours de travail du salarié au cours de la période de référence au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser et la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique.

Au-delà de cet entretien annuel, le salarié au forfait pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

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

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

Le cadre au forfait jours respectera les dispositions relatives à la déconnexion figurant à l'article 25 bis du présent chapitre.

Le cadre au forfait jours sera à ce titre tenu à une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d'éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

3. Rémunération

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

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

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

3.1. Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d'absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l'impact de celle-ci sur sa rémunération.

Il sera fait application du calcul suivant : le salaire journalier correspondant à la journée d'absence est déterminé à partir du salaire mensuel brut forfaitaire du salarié divisé par un nombre moyen de jours rémunérés dans le mois que les partenaires sociaux ont fixé à 21,67 jours.

3.2. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

Il est précisé que pour le salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

En cas de départ ou d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, il est réalisé une proratisation du plafond annuel de jours travaillés.

• En cas d'arrivée en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail restants, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :
– le nombre de samedis et de dimanche ou jours de repos s'y substituant ;
– le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de la période ;
– le prorata du nombre de repos supplémentaires pour la période considérée.

Exemple pour une période sur l'année civile : pour un salarié qui entrerait le 15 avril 2024 (soit le 106e jour de l'année) :

Calcul du nombre de jours calendaires restants : 366 – 105 jours = 261.

Retrait des samedis et dimanches restants : 261 – 74 = 187.

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : 187 – 8 = 179.

Nombre de jours de repos supplémentaires sur l'année 2024 : 366 jours à l'année – 104 samedis et dimanches-25 jours de congés payés – 10 jours fériés ne tombant ni les samedis ni les dimanches = 9 jours à l'année.

Jours de repos supplémentaires proratisés (9 jours de repos annuels en 2024 × [261/366] = 6.41).

Nombre de jours de travail restants à effectuer : 179 – 6,41 = 172,59 jours.

Le nombre de jours de travail restants à effectuer s'établit dans cet exemple à 172,59 jours.

• En cas de départ du salarié en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans la période de référence :
– le nombre de samedis et de dimanches ou jours de repos s'y substituant ;
– le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début de la période ;
– le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Exemple : pour un salarié partant le 30 avril 2024, il s'est écoulé 121 jours calendaires depuis le 1er janvier 2024.

Retrait des samedis et dimanches écoulés : 121 – 34 samedis et dimanches = 87 jours.

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré : 87 – 2 jours fériés (lundi 1er janvier et lundi de Pâques) = 85.

Jours de repos supplémentaires proratisés : 9 jours de repos annuels en 2024 × (121/366) = 2,97.

Nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé : 85 – 2.97 = 82,03 jours.

En cas de décalage entre le nombre de jours effectivement travaillé par le salarié et le nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé par le salarié, un ajustement de la rémunération du salarié est effectué dans le cadre du solde de tout compte.

4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur (obtenu préalablement au dépassement annuel du forfait) à une partie de leurs jours de repos, dans le respect d'une limite maximale de 270 jours de travail au cours de la période de référence.

Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour matérialiser cet accord. Il sera valable pour la période de référence en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite. Les jours auxquels le salarié aura renoncé seront rémunérés avec une majoration de salaire de 25 %.

Lorsqu'il existe un compte épargne temps, les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail éventuellement affectés au CET devront être pris en compte au même titre que ceux rachetés pour apprécier la limite de 270 jours mentionnée ci-dessus. »

(1) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 24.6 b est applicable sous réserve que l'accord de branche du 16 mai 2024 soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 1.3

L'article 24.7 de la convention est modifié comme suit :

« *Article 24.7* (1)
Agents de maîtrise

Forfait annuel heures

Les agents de maîtrise de niveau V qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que l'article 24.6 a.

Forfait annuel jours

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

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 24.6 b. »

(1) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 24.7 est applicable sous réserve que l'accord de branche du 16 mai 2024 soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 1.4 L'article 25 bis de la convention est modifié comme suit :

« *Article 25 bis* (1)
Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

En dehors des situations d'astreinte, chacun devra agir de telle sorte que le droit à la déconnexion de chaque salarié en dehors de son temps de travail effectif soit respecté.

En effet, l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos (quotidien et hebdomadaire) et des congés et du respect de la vie personnelle et familiale, implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d'éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

L'employeur s'attachera à sensibiliser les salariés à la déconnexion et au respect des temps de repos et de congés ainsi que du respect de la vie personnelle et familiale. »

(1) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 25 bis est applicable sous réserve que l'accord de branche du 16 mai 2024 soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

ART. 2 Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur le forfait jours et le droit à la déconnexion applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les forfaits jours et le droit à la déconnexion doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 3 Les parties signataires décident de faire un point tous les 5 ans sur la mise en œuvre de cet avenant.

ART. 4 Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

ART. 5 Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

ART. 6 Le présent avenant sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

ART.

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis en vue de compléter les dispositions relatives au forfait jours afin d'en faciliter le recours par application directe des dispositions conventionnelles révisées ainsi que de mettre en place des dispositions relatives au forfait annuel en heures.

En conséquence, les parties sont convenues, par le présent accord, de modifier les articles 24.6 a, 24.6 b et 25 bis du chapitre Ier du titre III de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Elles ont ainsi décidé ce qui suit.

SECTION 19

Avenant : Accord du 17 mars 2025 relatif à la protection sociale complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la coopération maritime (IDCC 2494).

ART. 2

2.1. Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les cadres à partir du niveau VI de la classification cadres définie par la convention collective.

2.2. Assimilés cadres

L'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, définit les salariés assimilés aux cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire comme étant les employés, techniciens et agents de maîtrise « dans les cas où ils occupent des fonctions :

a) Classées par référence aux arrêtés de mise en ordre des salaires, à une cote hiérarchique brute égale ou supérieure à 300 ;
b) Classées dans une position hiérarchique équivalente à celles qui sont visées au a ci-dessus, dans des classifications d'emploi résultant de conventions ou d'accords conclus au plan national ou régional en application des dispositions légales en vigueur en matière de convention collective ».

Pour autant, la convention collective de la coopération maritime n'ayant pas défini de niveau correspondant aux assimilés cadres (ancien article 4 bis de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947), il n'y a pas lieu de faire référence à cette catégorie.

2.3. Salariés relevant de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947

L'article 36 de l'annexe I de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947 permettait l'intégration dans la catégorie « cadre » de salariés non cadres pour les faire cotiser au régime de prévoyance et/ ou frais de santé des cadres.

La coopération maritime n'ayant pas défini les salariés pouvant relever de cette catégorie, il n'y a pas lieu de faire référence à cette catégorie au sein de la branche.

ART. 3

Le présent accord concernant par nature l'ensemble de la branche professionnelle, il n'y a pas lieu de différencier les mesures qui y sont mentionnées selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

ART. 4

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

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

ART. 5

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 14, avenue Duquesne,75007 Paris, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 6

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

ART.

Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations prévue par le code de la sécurité sociale, les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire servies au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit, par des institutions de prévoyance, par des institutions de gestion de retraite supplémentaire, par des mutuelles et unions, doivent couvrir l'ensemble des salariés.

Ces garanties peuvent également ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories objectives de salariés sous réserve que ces catégories permettent, de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées.

Une catégorie est définie à partir des critères objectifs qui peuvent résulter de l'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour permettre aux entreprises relevant de la présente convention de conserver le bénéfice du régime social de faveur sur le financement des couvertures de protection sociale, les partenaires sociaux entendent redéfinir les catégories auxquelles appartiennent les salariés.

SECTION 20

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

Annexe I

Grille des salaires minima applicable au 1er janvier 2013

Ouvriers, employés

(En euros.)

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

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	22 847
V	26 783

Cadres

(En euros.)

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

ART. 2

Le présent accord prendra effet dès sa signature.

ART. 3 Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

ART. 4 Le présent avenant sera déposé par la partie diligente, conformément aux dispositions légales.

SECTION 21

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux prennent en compte l'évolution du contexte économique.
En conséquence, les signataires du présent avenant décident, à compter du 1er janvier 2015, d'une augmentation des salaires minima comme suit :

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

Ouvriers, employés

(En euros.)

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

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	23 560
V	27 349

Cadres

(En euros.)

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

(En euros.)

Niveau	Salaire
VIII	39 117
IX	44 454

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

ART. 2

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

ART. 3

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

ART. 4

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

ART.

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

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 22

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

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En conséquence, les signataires du présent avenant décident, à compter du 1er janvier 2017, d'une augmentation des salaires minima comme suit :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) applicable à compter du 1er janvier 2017.
Ouvriers employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	17 763,19
	2	18 026,00
II	1	18 812
	2	20 004
III	1	20 836
	2	21 931
	3	22 747

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	23 796
V	27 622

Cadres

(En euros.)

Niveau	A (– 3 ans) ancienneté	B (+ 3 ans) ancienneté
VI	29 019	32 327
VII	31 437	35 558

(En euros.)

Niveau	Salaire
VIII	39 508
IX	44 899

Les entreprises devront respecter l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en prenant notamment en compte les éléments fixés par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes en date du 2 février 2016.

ART. 4

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

ART. 5

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

ART. 6

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

ART. 7

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

ART.

Réunis en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen de l'indice du salaire mensuel de base et du pouvoir d'achat.
Dans ce contexte, et après avoir analysé notamment l'évolution de l'inflation, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche et conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 23

Avenant salaires : Avenant n° 18 du 25 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1er janvier 2020

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	18 473,04 €
Échelon 2	18 830 €

Niveau 2

Échelon 1	19 651 €
Échelon 2	20 896 €

Niveau 3

Échelon 1	21 765 €
Échelon 2	22 909 €
Échelon 3	23 761 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	24 686 €
Niveau 5	28 655 €

Cadres

	A (– 3 ans d'ancienneté)	B (+ 3 ans d'ancienneté)
Niveau 6	30 105 €	33 537 €
Niveau 7	32 613 €	36 889 €

Niveau 8	40 987 €
Niveau 9	46 579 €

ART. 3

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

ART. 4

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le présent barème est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

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

ART. 7

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

ART.

Quand bien même un accord de méthode a été signé entre les branches de la conchyliculture et celle de la coopération maritime, les partenaires sociaux avaient indiqué que chaque branche conserve dans l'immédiat sa propre négociation salariale.

En conséquence, les partenaires sociaux de la coopération maritime ont procédé à l'examen du salaire annuel et du pouvoir d'achat des salariés en tenant compte de l'augmentation du Smic et du taux de l'inflation. Les parties ont convenu d'augmenter la grille de 1,7 % à l'exception du 1er niveau, échelon 1 fixé sur le Smic.

Ainsi, après avoir analysé ces éléments, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche, conviennent de la grille de salaires minima ci-après à compter du 1er janvier 2020 dans la branche de la coopération maritime.

SECTION 24

Avenant salaires : Avenant n° 38 du 27 janvier 2021 relatif aux salaires minima au 1er février 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1er février 2021 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	10,46
2	10,70
3	10,99
4	11,28
5	12,46
6	16,38

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 18 janvier 2022 - art. 1)

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er février 2021.

ART.

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et comptent à 97,4 % moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective du secteur de la conchyliculture – oct. 2013).

L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 25

Avenant salaires : Accord du 31 mai 2022 relatif aux salaires minimums conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :
Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1er janvier 2022 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	19 747 €
Échelon 2	19 970 €

Niveau 2

Échelon 1	20 741 €
Échelon 2	22 055 €

Niveau 3

Échelon 1	22 972 €
Échelon 2	24 179 €
Échelon 3	25 079 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	26 055 €
Niveau 5	30 244 €

Cadres

	A (– 3 ans d'ancienneté)	B (+ 3 ans d'ancienneté)
Niveau 6	31 774 €	35 397 €
Niveau 7	34 421 €	38 934 €

Niveau 8	43 260 €
Niveau 9	49 162 €

ART. 3

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

ART. 4

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

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

ART. 7

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

ART.

Les parties se sont réunies en commission nationale paritaire de négociation afin d'évoquer les salaires.

Face au constat de l'évolution des prix, et eu égard à la dernière hausse du Smic de 2,65 % au 1er mai 2022, les parties conviennent d'appliquer une hausse salariale bien plus conséquente que d'habitude à savoir 5 % pour le niveau 1 échelon 2 et 4,5 % pour les niveaux suivants tout en conservant un 1er niveau, échelon 1 au Smic.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit :

SECTION 26

Avenant salaires : Avenant n° 44 du 28 février 2023 relatif à la révision de la grille des salaires

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1er mars 2023, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire brut minimum conventionnel exprimé en euros à compter du 1er mars 2023
1	11,28 €
2	11,41 €
3	11,72 €
4	12,03 €
5	13,29 €
6	17,48 €

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions relatives au salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 26 octobre 2023 - art. 1)

ART. 2

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

ART. 3

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier.

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

ART. 4

Le présent avenant concerne les entreprises définies au champ d'application de la convention collective conchyliculture et cultures marines.

ART. 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1er mars 2023.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

ART. 7

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le syndicat patronal étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Après avoir rappelé le contexte économique des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation automatique du Smic à effet du 1er janvier 2023, ayant porté son taux horaire à 11,27 € bruts, soit 1 709,28 € mensuels bruts pour 35 heures hebdomadaires de travail effectif.

Au regard de la situation de hausse des prix et de ses impacts pour les salariés directement concernés par les minima conventionnels hiérarchiques, du contexte énergétique, du contexte météorologique mais aussi bactériologique, les partenaires sociaux signataires décident d'une révision de la grille.

Ils conviennent de porter le 1er échelon des salaires minima garantis au-dessus du Smic et conviennent des salaires suivants pour les autres échelons.

SECTION 27

Avenant salaires : Accord du 19 avril 2023 relatif aux salaires minimums conventionnels au 1er janvier 2023

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1er janvier 2023

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	20 814,73 €
Échelon 2	21 000 €

Niveau 2

Échelon 1	21 197 €
Échelon 2	22 540 €

Niveau 3

Échelon 1	23 477 €
Échelon 2	24 711 €
Échelon 3	25 631 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	26 628 €
Niveau 5	30 909 €

Cadres

	A (– 3 ans d'ancienneté)	B (+ 3 ans d'ancienneté)
Niveau 6	32 473 €	36 176 €
Niveau 7	35 178 €	39 791 €

Niveau 8	44 212 €
Niveau 9	50 244 €

ART. 3

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

ART. 4

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

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

ART. 7

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

ART.

Les parties se sont réunies en commission nationale paritaire de négociation afin d'évoquer les salaires.

Après avoir évoqué la situation économique liée tant au contexte de la pêche et notamment aux plans d'accompagnements individuels (PAI) de sortie de flotte dans le cadre du retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du nord de l'Union européenne et du contexte économique du commerce, les parties conviennent d'appliquer les hausses salariales qui suivent.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit.

SECTION 28

Avenant salaires : Accord du 5 avril 2024 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :
Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1er avril 2024 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	21 203 €
Échelon 2	21 630 €

Niveau 2

Échelon 1	21 823 €
Échelon 2	23 216 €

Niveau 3

Échelon 1	24 181 €
Échelon 2	25 452 €
Échelon 3	26 400 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	27 294 €
Niveau 5	31 682 €

Cadres

	A (– 3 ans d'ancienneté dans la fonction)	B (+ 3 ans d'ancienneté dans la fonction)
Niveau 6	33 285 €	37 080 €
Niveau 7	36 057 €	40 786 €

Niveau 8	45 317 €
Niveau 9	51 500 €

ART. 3

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

ART. 4

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

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

ART. 7

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

ART.

Les parties rappellent en premier lieu le contexte actuel de la branche de la coopération maritime, laquelle doit faire face à de nombreux défis en raison des multiples facteurs tels que les répercussions pleines et entières du plan d'accompagnement individuel Brexit, les fermetures du golfe de Gascogne, la tendance à la hausse persistante des prix des carburants et leurs implications financières, la nécessaire vigilance des entreprises pour leurs trésoreries ainsi que l'impact significatif de la crise dans le secteur de la vente textile sur les comptoirs de la mer.

Conscients pour autant de la nécessité impérieuse de garantir la stabilité économique et sociale des salariés et des entreprises opérant dans cette branche et reconnaissant la nécessité de prendre des mesures concertées et efficaces pour atténuer les effets néfastes de ces contingences sur les conditions de travail, les parties conviennent d'appliquer les hausses salariales qui suivent tout en conservant un 1er niveau, échelon 1 au Smic.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit.

SECTION 29

Avenant salaires : Accord du 17 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2025

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

ART. 2

Le salaire minimum conventionnel annuel (pour 12 mois) hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1er avril 2025 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	21 621,60 €
Échelon 2	22 019 €

Niveau 2

Échelon 1	22 216 €
Échelon 2	23 634 €

Niveau 3

Échelon 1	24 616 €
Échelon 2	25 910 €
Échelon 3	26 875 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	27 785 €
Niveau 5	32 252 €

Cadres

	A **(– 3 ans d'ancienneté dans la fonction)**	**B** **(+ 3 ans d'ancienneté dans la fonction)**
Niveau 6	33 884 €	37 747 €
Niveau 7	36 706 €	41 520 €

Niveau 8	46 133 €
Niveau 9	52 427 €

Il est précisé que cette grille de salaire est annuelle et que toutes sommes versées à l'occasion du travail y compris une prime annuelle, un treizième mois, un salaire variable doit être pris en compte pour vérifier le respect du salaire annuel.

N'entrent pas dans ce salaire, les sommes perçues au titre de l'épargne salariale.

ART. 3

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

ART. 4

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 14, avenue Duquesne, 75007 Paris, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ART. 7

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

ART.

La coopération maritime a été marquée au cours de l'année 2024 par la dénonciation de la fusion avec la branche de la conchyliculture.

Chaque branche a dès lors repris son indépendance.

Le secteur de la coopération maritime a dû faire face en 2024 à la baisse de l'activité des sociétés dépendant de la branche.

Cette baisse s'explique notamment par la fermeture de la pêche dans le golfe de Gascogne ou encore la fin des aides de l'État au titre du carburant pour les pêcheurs, ce qui impacte directement les entreprises du secteur.

Pour autant, les partenaires sociaux réaffirment leur engagement à promouvoir l'esprit coopératif. Ils entendent ainsi renforcer l'attractivité des métiers et assurer un développement harmonieux et durable du secteur de la coopération maritime qui joue un rôle essentiel dans l'économie sociale et solidaire.

En effet, la coopération maritime repose sur des principes de solidarité, de partage des ressources et de développement durable des activités maritimes.

Afin de garantir une rémunération juste et équitable des salariés du secteur, tout en prenant en compte les évolutions économiques et sociales, les partenaires sociaux ont engagé une concertation approfondie en vue d'établir le présent accord de branche sur les salaires.

Cet accord vise à définir un cadre de rémunération garantissant l'attractivité et la compétitivité du secteur, en assurant une reconnaissance appropriée des qualifications, des compétences et de l'expérience des travailleurs. Il s'inscrit dans une démarche d'amélioration des conditions de travail, de fidélisation des talents et de renforcement de la cohésion sociale au sein des entreprises de la branche.

Les parties conviennent d'appliquer les hausses salariales de 1,8 % qui suivent tout en conservant un 1er niveau, échelon 1 au Smic.

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).