Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 8 juillet 2001

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 7019

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 8 juillet 2001

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 50 du 13 janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635374

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635374

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

8 novembre 2026 à 03:20

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

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

Sommaire

Texte de base

- Article 21
- Article 22
- Article 23
- Article 24
- Article 25
- Article 26
- Article 27
- Article 66
- Article 67
- Article 68
- Article 69
- Article 28
- Article 29
- Article 30
- Article 31
- Article 32
- Article 33
- Article 34
- Article 35
- Article 36
- Article 18
- Article 19
- Article 20
- Article 64
- Article 65
- Article 1
- Article 2
- Article 2
- Article 3
- Article 4
- Article 5
- Article 6
- Article 7
- Article 70
- Article 71
- Article 72
- Article 73
- Article 74
- Article 74
- Article 75
- Article 76
- Article 77
- Article 78
- Article 79

Article 80
Article 81
Article 82
Article 83
Article 83 bis
Article 84
Article 85
Article 86
Article 87
Article 88
Article 89
Article 90
Article 91
Article 92
Article 93
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40
Article 41
Article 42
Article 43
Article 44
Article 45
Article 46
Article 47
Article 48
Article 49
Article 50
Article 94
Article 95
Article 96
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 55
Article 56
Article 57
Article 58
Article 59
Article 60
Article 61
Article 62
Article 63

Article 10
Article 51
Article 52
Article 53
Article 54
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant : Accord du 22 septembre 2003 portant création d'un régime de prévoyance du personnel non cadre
Article 4
Article 3
Article 1er
Article 2
Article 5
Article 8
Article 9
Article 6
Article 7
Avenant : Avenant n° 1 du 24 août 2004 à l'accord collectif national paritaire du 22 septembre 2003
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Accord du 18 juillet 2006 relatif à la formation professionnelle
Article
Article
Article
Article 1
Article 2
Article
Article 1
Article 2
Article 1
Article 2
Avenant : Accord du 18 juillet 2006 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle
Article
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6

Article 7
Article
Avenant : Avenant n° 12 du 10 juillet 2007
Article 1
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 5 du 16 septembre 2010 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif à la prévoyance
Article
Article 5 nouveau
Avenant : Avenant n° 1 du 14 janvier 2011 à l'accord du 18 juillet 2006 relatif à la formation professionnelle
Article
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 1er
Article 2
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 6 du 11 décembre 2014 à l'accord du 22 septembre 2003 portant création d'un régime de prévoyance du personnel non cadre
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Avenant : Accord national du 7 octobre 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé de la branche conchylicole
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
Article
Article
Avenant : Avenant n° 7 du 26 janvier 2017 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 27 du 11 juillet 2018 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif aux congés payés exceptionnels pour événements familiaux
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 28 du 11 juillet 2018 relatif à la modification de l'article 74 de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 29 du 11 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 23 de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article
Avenant : Avenant n° 32 du 15 janvier 2019
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 33 du 15 janvier 2019
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 34 du 15 janvier 2019
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant n° 35 du 13 juin 2019
Article 1er
Article 2
Article 3

Avenant : Avenant n° 31 du 15 janvier 2020 relatif au champ d'application
Article 1er
Article 2
Article 3
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 : 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 : Avenant n° 48 du 7 janvier 2025 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif à la prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 49 du 13 janvier 2026 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10

Article

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 19 octobre 2000 relatif au salaire

Article

Avenant salaires : Avenant n° 10 du 18 juillet 2006 (1)

Article 1

Article 2

Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 11 du 10 juillet 2007

Article 1

Article 2

Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 13 du 10 octobre 2008

Article 1

Article 2

Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 14 du 16 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er août 2009

Article 1

Article 2

Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 15 du 16 septembre 2010

Article 1er

Article 2

Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 16 du 14 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Article 1er

Article 2

Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 18 du 10 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012

Article 1er

Article 2

Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 24 du 6 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2018

Article 1er

Article 2

Article 3

Avenant salaires : Avenant n° 37 du 15 janvier 2020

Article 1er

Article 2

Article 3

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 : Avenant n° 43 du 31 mai 2022

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 : Avenant n° 46 du 20 février 2024
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant n° 47 du 7 janvier 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 conchyliculture du 19 octobre 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 8 juillet 2001

ART. 21

a) Avant de recruter du personnel extérieur, le chef d'entreprise doit faire appel en priorité aux salariés à temps partiel occupant dans l'entreprise un emploi correspondant aux postes à pourvoir. D'une manière générale, en vue de faciliter la promotion, il est recommandé au chef d'entreprise de faire appel de préférence, avant tout recrutement extérieur, à des collaborateurs de classification inférieure susceptibles d'occuper le poste à pourvoir, et en particulier ceux qui ont suivi des stages de formation.

b) Les employeurs font connaître leur besoin de personnel aux services compétents de l'agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent le droit de recourir à tout moment à l'embauche directe.

c) Nonobstant la tenue du rôle d'équipage pour les salariés relevant de l'ENIM, un registre d'entrée et de sortie du personnel doit être tenu dans chaque entreprise à la disposition des services d'inspection du travail compétents et des délégués du personnel, conformément à la loi.

d) Chaque engagement doit être confirmé par une lettre d'engagement ou un contrat de travail, contresigné pour approbation par le salarié, portant référence à la présente convention et précisant : l'emploi, la classification et les éléments du salaire afférents à la qualification professionnelle de l'intéressé, la durée de la période d'essai ainsi que le nom de la caisse où sont versées les cotisations de retraite complémentaire (1).

La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est fixée à :

-2 mois pour les ouvriers et employés ;

-4 mois pour les cadres.

Le renouvellement de cette période d'essai peut être décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Le renouvellement doit faire l'objet d'un écrit. En tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder le double des durées ci-dessus.

Si la rupture est du fait du salarié, ce dernier doit respecter un délai de prévenance de 48 heures pour une durée de présence dans l'entreprise supérieure à 1 semaine. Si la durée de présence est inférieure à 8 jours, le délai de prévenance est ramené à 24 heures.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

-24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;

-48 heures pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ;

-2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois ;

-1 mois après 3 mois de présence.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail relatives aux mentions obligatoires du contrat à durée déterminée en ce qui concerne les salariés non marins des exploitations conchylicoles et, d'autre part, des dispositions des articles L. 5542-1, L. 5542-3 à L. 5542-5, L. 5542-7 à L. 5542-17 du code des transports relatives au contrat d'engagement des marins salariés des exploitations conchylicoles.
(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

ART. 22

a) En cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée :

- à 1 semaine, s'il compte moins de 6 mois ;

- à 1 mois, s'il compte entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;

- à 2 mois, si le salarié compte au moins 2 ans d'ancienneté ;

- à 3 mois, si le salarié est cadre et compte au moins 2 ans d'ancienneté.

b) En cas d'inobservation du délai-congé, sauf si la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est justifiée par une faute grave ou lourde du salarié, une indemnité compensatrice dite de préavis est due par le salarié ou l'employeur.

La faute grave ou lourde du salarié commise, ou découverte, en cours de préavis, justifie la rupture immédiate et emporte privation de l'indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité compensatrice ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité compensatrice est égal à celui de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le délai-congé. Toutefois, le salarié licencié qui justifie de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans avoir à payer, ni pouvoir réclamer, une indemnité pour inobservation du délai-congé. Dans ce cas, il ne perçoit son salaire que pour la période de travail réellement effectuée.

Les dispositions du précédent alinéa sont applicables en cas de démission du salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

c) Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée maximale de 2 heures par jour ouvré, dans la limite de 39 heures par mois. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'une des parties, en accord avec l'autre. Elles ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

ART. 23

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise a droit en cas de licenciement à une indemnité calculée comme suit :
– pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
– pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

Le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

La rémunération constituant la base de calcul de l'indemnité légale est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
– soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
– soit le tiers des 3 derniers mois. Les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées au salarié pendant cette période ne sont alors prises en compte que dans la limite du prorata.

ART. 24

Les employeurs relevant du champ d'application du présent accord 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. Ce contrat est ouvert à tous les emplois ouvriers et cadres listés à l'article 55 de la présente convention dans la catégorie ouvriers échelons 1 à 4 et dans la catégorie cadres échelons 5 et 6, détaillés ci-après :

Catégorie	Type d'activité	Échelon
Ouvriers	Ouvrier : travaux conchylicoles (en mer et à terre) sans difficulté particulière.	1
	Ouvrier qualifié : travaux nécessitant une bonne connaissance professionnelle et une bonne polyvalence sur différents postes de l'exploitation.	2
	Ouvrier hautement qualifié : ouvrier répondant aux critères de l'échelon 2 et encadrant des ouvriers d'exécution pour des durées limitées et pendant les seules périodes de pointe comme les fêtes de fin d'année.	3
	Chef d'équipe : exerce régulièrement un commandement, sous les directives générales de l'employeur ou d'un cadre, sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa tâche. Autonome dans la réalisation de celle-ci. Participe à l'exécution des travaux.	4
Cadres	Cadre dont la fonction permanente est de diriger les travaux de chefs d'équipes selon les directives journalières établies périodiquement par l'employeur ou un cadre de l'échelon 6. Cadre administratif, technique ou commercial.	5
	Cadre dont la fonction permanente est d'administrer l'exploitation conchylicole selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il peut embaucher le personnel dont il est responsable. Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités et représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion. Il doit avoir les connaissances nécessaires pour remplacer celui-ci pendant les absences de longue durée.	6

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent article.

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

Le contrat détermine la durée annuelle minimale de travail convenue. Cette durée est exprimée en heures de travail non comprises les heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an ni supérieure à 1 200 heures par an. Le nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers du nombre d'heures prévues au contrat.

Le contrat précise également toutes les mentions obligatoires prévues à l'article L. 3123-34 du code du travail.

Le contrat de travail fixe notamment les périodes pendant lesquelles le salarié est susceptible d'être appelé pour prendre son travail avec un délai de prévenance de 8 jours francs.

Pour chaque période de travail le salarié est alors informé des dates de début et fin de la période de travail et de la répartition des heures de travail. Le calendrier de travail, dès lors qu'il est basé sur le calendrier des marées comme d'usage dans la profession, devra préciser la plage horaire encadrant la marée.

Le salarié pourra refuser les dates et les horaires qui lui sont proposés si le délai de prévenance précité n'est pas respecté ou s'il lui est proposé de travailler en dehors de périodes d'appel mentionnées sur son contrat.

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

La rémunération horaire du salarié embauché par contrat de travail intermittent est majorée de 13 %, dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du payement des jours fériés.

ART. 25

Pour assurer des tâches saisonnières habituelles, les entreprises peuvent recruter du personnel saisonnier.

Est considéré comme salarié saisonnier le salarié qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques à la profession lors des périodes correspondant notamment aux périodes de consommation collective de la clientèle. L'emploi d'un salarié saisonnier est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de saisonnier et la nature des périodes de pointe pour laquelle il est embauché.

Les contrats successifs pour chacune des saisons des périodes de pointe sont autorisés dans la mesure ou ils laissent subsister entre eux un intervalle d'une durée équivalente à celle du temps mort qui existe entre les deux saisons telles que définies par le présent article. En outre, la période de congés payés ne peut être assimilée à cet intervalle.

L'employeur doit avertir le salarié 8 jours avant l'achèvement de la saison pour laquelle il a été embauché ; toutefois, si dans cette période des aléas météorologiques devaient perturber le déroulement normal des périodes de pointe, un nouveau délai de prévenance de 8 jours, se substituant au précédant, pourrait être fixé.

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié saisonnier ayant travaillé dans l'établissement la saison précédante bénéficiera au début de la saison suivante d'une priorité de réembauchage, dans la limite des besoins de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article 57 de la présente convention qui ne sont pas applicables, le salarié saisonnier bénéficie de tous les avantages reconnus dans la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

L'accroissement saisonnier d'activité est caractérisé dans la branche par :

- les travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période d'expéditions ;

- les travaux liés aux périodes de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage ..) ;

- les travaux de préparation de captage et d'ensemencement.

ART. 26

Est considéré comme salarié occasionnel le salarié qui est embauché pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable, correspondant soit au remplacement d'un salarié temporairement absent, soit à un surcroît exceptionnel de travail ou à une activité inhabituelle à l'entreprise. L'emploi d'un salarié occasionnel est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de salarié occasionnel ; il doit en outre comporter des indications :

- s'il s'agit d'un remplacement, sur la nature de celui-ci (par exemple, remplacement d'un salarié malade, d'une femme en couches ou d'un salarié) ;

- s'il s'agit d'un surcroît occasionnel de travail ou d'une activité inhabituelle à l'entreprise, sur la durée approximative de ceux-ci, durée qui dans ce cas ne doit pas être supérieure à une année. L'employeur doit avertir le salarié de l'achèvement de la tâche pour laquelle il a été embauché. Il doit alors respecter un délai de préavis de :

- 8 jours lorsque le contrat est d'une durée inférieure à 3 mois ;

- 15 jours lorsque le contrat est d'une durée comprise entre 3 et 6 mois ;

- 1 mois lorsque le contrat est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Sous réserve des dispositions de l'article 57 de la présente convention qui ne sont pas applicables, le salarié occasionnel bénéficie de tous les avantages reconnus par la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

ART. 27

Le présent article régit les conditions de travail applicables aux travailleurs à domicile répondant à la définition de l'article L. 721-20 du code du travail et travaillant pour le compte d'une ou plusieurs entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la conchyliculture.

Les travaux confiés à des salariés à domicile ne sont pas en série, les temps de façon seront donc fixés par un accord entre le donneur d'ouvrage et le travailleur à domicile.

Le tableau des temps de façon devra être affiché chez le donneur d'ouvrage.

Les salaires fixés par la convention collective de la conchyliculture sont applicables aux travailleurs à domicile.

ART. 66

Au-delà d'un délai de franchise de 10 jours appliqué à chaque arrêt en cas de maladie et accident de la vie privée, et sous réserve de percevoir les indemnités journalières de la MSA, l'entreprise assurera pendant une durée maximum de 30 jours le complément correspondant au salaire de référence pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus dans l'entreprise.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 40 jours.

Au-delà de 3 ans de services continus, l'entreprise assurera pendant une durée de 30 jours supplémentaires un complément correspondant aux 2/3 de ce salaire de référence.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

Pour le calcul des indemnités visées aux 1er et 2e alinéas ci-dessus, et dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie privée ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Lorsque les indemnités de la MSA sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

ART. 67

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'entreprise garantit le complément du salaire de référence pendant une durée maximum de 90 jours par année civile. En tout état de cause, une même maladie professionnelle ou un accident du travail ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

ART. 68

A l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie des dispositions prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

Pendant une année à compter de la naissance, la salariée allaitant son enfant a le droit de s'absenter 2 fois par jour, sans que le total de ses absences journalières puisse dépasser la durée d'une heure.

En cas d'allaitement maternel, la mère pourra suspendre complètement son travail pendant les 3 mois qui suivent la naissance, sous réserve d'en aviser son employeur dans le délai de 1 mois suivant l'accouchement. 6 semaines au moins avant la date prévue pour la reprise du travail, elle devra faire connaître à l'employeur sa décision de reprendre son emploi de manière que le remplaçant éventuel puisse être prévenu en temps opportun de son congédiement.

Conformément aux articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail, tout salarié qui justifie d'une présence minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 3 ans, confié en vue de son adoption, peut demander, à l'occasion de chaque naissance ou adoption :

-un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

-un travail à temps partiel dont la durée est au plus égale à 80 % de celle qui est applicable dans l'entreprise où ce salarié travaille.

ART. 69

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel que sinistre survenu au domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

ART. 28

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison 2,08 jours ouvrés par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 25 jours ouvrés.

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés :

a) Les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 122-25 et suivants du code du travail ;

b) Les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle.

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

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 5 jours ouvrés, à l'exclusion des jours fériés.

ART. 29 La période des congés principaux est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Par dérogation, pour les seules entreprises mytilicoles, la période de référence pour prendre le congé principal est du 1er mars au 30 septembre.

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3141-13 à L. 3141-16 et D. 3141-5 à D. 3141-6 du code du travail relatives aux contraintes familiales et professionnelles dont doit tenir compte l'employeur pour fixer l'ordre des départs communiqués quinze jours avant leur départ.
(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

ART. 30 Le congé principal comprend 2 parties :

a) La première, d'une durée de 20 jours ouvrés au plus, ne peut être fractionnée qu'avec l'accord de l'employeur et du salarié. Lorsque ce fractionnement a lieu et que, à la demande expresse de l'employeur, une partie est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires si le congé pris hors de ladite période est au moins égal à 5 jours ouvrés et 1 jour supplémentaire si le congé est compris entre 3 et 5 jours ouvrés.

b) La seconde, qui correspond à la durée du congé, excédant les 20 jours ouvrés. Elle est, de droit, distincte de la première et ne peut, en aucun cas, donner lieu aux jours supplémentaires prévus pour congés payés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

ART. 31 Les jours fériés légaux applicables en conchyliculture sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du code du travail :

-1er janvier ;

-lundi de Pâques ;

-8 Mai ;

-Ascension ;

-lundi de Pentecôte ;

-14 Juillet ;

-Assomption ;

-Toussaint ;

-11 Novembre ;

-jour de Noël.

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

ART. 32

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance de 1 jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié ne sont pas dues.

ART. 33

Les heures perdues du fait du chômage de 1 jour férié légal ne sont pas récupérables.

ART. 34

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler 1 jour férié non chômé, ou une partie de la journée, celui-ci doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire.

ART. 35

Conformément à l'article L. 3142-1, à l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé aux salariés, sans condition d'ancienneté, des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :
– 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un Pacs ;
– 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (rappelons que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité) ;
– 5 jours pour le décès d'un enfant ;
– 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
– 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
– 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant.

ART. 36

En dehors du congé sabbatique et du congé pour création d'entreprise, les salariés justifiant d'un an de services continus dans l'entreprise peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur, pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Après une année de services continus dans l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant à charge et sur justification médicale, tout salarié bénéficiera, dans la limite de 15 jours par année civile, d'un congé sans solde. Ce congé est attribué à l'un ou à l'autre des conjoints, à condition que le conjoint du bénéficiaire exerce une activité professionnelle.

Il est rappelé que les articles L. 451-1 et suivants du code du travail accordent des congés aux salariés en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale, et les articles L. 225-1 et suivants de ce même code des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

ART. 18

A qualification professionnelle égale, et sous réserve des dispositions particulières du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à l'embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;

c) Prendre, en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

Chaque année, dans les entreprises qui en sont dotées, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les 15 jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

ART. 19

A capacité professionnelle égale, l'employeur ne peut prendre en considération l'origine, la confession ou la nationalité d'un salarié pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, d'avancement, de rémunération, de discipline ou de congédiement, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant les ressortissants étrangers.

ART. 20

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées, notamment celles contenues dans le livre III du code du travail (titre II, chapitre III, section 2).

ART. 64

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 à l'initiative de l'employeur.

Conformément à l'article L. 122-14-13 du code du travail, l'employeur peut mettre à la retraite un salarié dès lors que celui-ci :

-peut bénéficier d'une retraite à taux plein du régime de base ;

-et avoir atteint l'âge pour liquider sa retraite et au plus 65 ans.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite est tenu d'observer un préavis de 2 mois.

Toutefois, le salarié susceptible d'être mis à la retraite dans les conditions fixées ci-dessus peut demander à rester en activité en en faisant la demande auprès de l'employeur 1 an avant la date prévue pour son départ normal de l'entreprise. L'employeur est tenu de faire connaître sa réponse à l'intéressé dans un délai de 3 mois.

Lors de sa mise à la retraite, il est alloué pour tout salarié justifiant au moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de mise à la retraite de 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

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

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite entre 55 et 65 ans, est tenu d'observer un préavis de 2 mois et a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans :

ART. 65

Les salariés non cadres des entreprises conchylicoles relevant du régime de la mutualité sociale agricole sont affiliés à une institution de retraite complémentaire, conformément aux dispositions de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971.

Les salariés cadres des entreprises conchylicoles relevant du régime de la mutualité sociale agricole sont affiliés à la CPCEA (1).

Les salariés cadres des entreprises conchylicoles relevant du régime de l'ENIM sont affiliés à la CGP et à la CRM (1).

(1) Dispositions exclues de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001).

NOTA
(1) Dispositions exclues de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001).

ART. 1

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.

Activités visées :

1. NAF 03.21Z. – 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. NAF 10.20Z. – 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. NAF 46.11Z. – 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. NAF 46.23Z. – 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. NAF 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. NAF 94.12Z. – 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. NAF 46.38A : 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, la mutualité sociale agricole ou l'Urssaf.

ART. 2

a) Avantages acquis (1)

La présente convention s'applique, nonobstant, les conventions collectives territoriales, les usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou accords collectifs de travail lorsque ces conventions collectives territoriales, usages, coutumes ou accords collectifs sont moins favorables aux salariés.

La présente convention ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages acquis antérieurement à la date de sa signature, par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

S'il existe un plan régional ou départemental des conventions collectives de travail, les parties concernées se rencontreront au niveau approprié pour procéder aux adaptations qui s'avéreraient nécessaires.

b) Hiérarchie des normes (2)

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises. C'est ainsi qu'ils affirment que, l'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exception des matières visées par la loi du 9 août 2016 à sa date de promulgation pour lesquelles est prévue la primauté des accords d'entreprise.

(1) L'article 2. a « Avantages acquis » est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail (Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

(2) L'article 2.b « hiérarchie des normes » est étendu sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2253-1 du code du travail. (Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

ART. 2

a) Avantages acquis (1)

La présente convention s'applique, nonobstant, les conventions collectives territoriales, les usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou accords collectifs de travail lorsque ces conventions collectives territoriales, usages, coutumes ou accords collectifs sont moins favorables aux salariés.

La présente convention ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages acquis antérieurement à la date de sa signature, par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

S'il existe un plan régional ou départemental des conventions collectives de travail, les parties concernées se rencontreront au niveau approprié pour procéder aux adaptations qui s'avéreraient nécessaires.

b) Hiérarchie des normes (2)

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises. C'est ainsi qu'ils affirment que, l'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exception des matières visées par la loi du 9 août 2016 à sa date de promulgation pour lesquelles est prévue la primauté des accords d'entreprise.

(1) L'article 2. a « Avantages acquis » est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail (Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

(2) L'article 2.b « hiérarchie des normes » est étendu sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2253-1 du code du travail. (Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)

ART. 3

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 4

Lorsque l'une des parties signataires demandera la révision d'un ou plusieurs articles, elle devra en aviser, par lettre recommandée avec accusé de réception, chacune des autres parties avec un préavis de 3 mois.

La commission mixte de négociation désignée à l'article 9 doit se réunir dans ce délai pour étudier les propositions de modifications.

Les dispositions dont la révision aura été demandée resteront en vigueur si un nouvel accord n'est pas conclu.

En cas de conclusion d'un nouvel accord, la convention collective modifiée continuera de régler les rapports entre les parties en fonction des nouvelles conditions fixées par l'accord intervenu.

ART. 5

La présente convention pourra cesser totalement ou partiellement à tout moment après préavis de 3 mois sur dénonciation par l'une des parties signataires. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

La dénonciation de la convention peut porter sur tout ou partie de ses dispositions. Elle doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention, afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation patronale signataire ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 1 année à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation par une partie des organisations de salariés signataires ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

ART. 6

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

ART. 7

La présente convention collective entrera en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

ART. 70

Les exploitations et entreprises conchylicoles peuvent réduire la durée effective du travail à 35 heures par semaine sans attendre les échéances fixées par le nouvel article L. 212-1 bis du code du travail. Cette réduction anticipée peut donc concerner jusqu'au 31 décembre 2001 les exploitations et entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés.

La réduction anticipée du temps de travail a pour objectif soit la création d'emplois, soit le maintien des emplois dans les entreprises ayant des difficultés susceptibles de conduire à des licenciements.

Pour pouvoir bénéficier des aides proposées par la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail doit s'accompagner de création ou maintien d'emplois menacés dans les conditions fixées par les articles 79 et 80.

ART. 71

Dans les entreprises dont l'effectif est de moins de 20 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 fait part de son intention de négocier, ou si un ou plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une organisation syndicale représentative, un accord d'entreprise doit être négocié.

Passé ce délai, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut directement adresser à l'Etat une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998 modifiée par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. 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.

La même procédure est applicable dans les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que dans les entreprises de moins de 20 salariés n'ayant pas anticipé la réduction du temps de travail avant le 1er janvier 2002, sachant que ces entreprises ne pourront pas conclure avec l'Etat une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

ART. 72

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 oeuvre 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, en francs, 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 somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois considéré si celle-ci est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus.

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 71 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder 3 ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,57 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

ART. 73

Les temps de travail des salariés à temps partiel, des salariés à temps partiel variable et des salariés sous contrat de travail intermittent peuvent également être réduits dans la proportion de 10 %.

Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, 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 oeuvre 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 qualification professionnelle.

ART. 74

a) *Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise* (1)

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

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel de 151,67 heures, soit d'un horaire annuel de 1 607 heures.

Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré. Les heures supplémentaires ainsi réalisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective.

Le nombre annuel d'heures fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d'heures à travailler.

En cas d'absence non justifiée et d'absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Pour l'évaluation d'une heure d'absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d'une heure est valorisée comme suit : le salaire annuel divisé par 1 607.

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

b) *Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail* (2) (3) (4)

Le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, peut prévoir que le salarié exerce sa fonction sans référence horaire.

Cette formule de forfait sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des membres du personnel d'encadrement qui exercent une fonction répondant à un ou plusieurs des critères suivants : autonomie dans l'organisation et la gestion du temps de travail, importance du niveau de responsabilité, fonction nécessitant des déplacements fréquents en dehors de l'entreprise ...

Pour tenir compte des sujétions et contraintes auxquelles ils sont soumis, et en considération de ce mode d'organisation du travail, les salariés concernés bénéficient en contrepartie de 10 jours ouvrés de congés supplémentaires par période entière de 12 mois. Le nombre de jours travaillés est au maximum de 218 jours par an (journée de solidarité incluse) dès lors que le salarié est rempli de la totalité de ses droits aux congés payés. Ces jours de congés supplémentaires peuvent être affectés au compte épargne-temps lorsqu'il existe. Sauf disposition contraire, cette contrepartie ne se cumule pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au mois 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation conventionnelle ou légale.

Le nombre annuel de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :
– la valeur de 1 journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22 ;
– la valeur de 1 demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour 1 mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien – qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation ...) – doivent être abordés avec le salarié :
– sa charge de travail ;
– l'amplitude de ses journées travaillées ;
– la répartition dans le temps de son travail ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
– l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
– sa rémunération ;
– les incidences des technologies de communication (smartphone ...) ;
– le suivi de la prise des congés.

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours de :
– s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
– ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
– pour les longues absences soit de paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence, soit de prévoir le transfert de ses courriels, de ses messages et de ses appels téléphoniques à un autre membre de l'entreprise, avec son consentement exprès.

Une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion pourra être mise en place dans les entreprises souhaitant compléter ou garantir via d'autres mesures le droit à la déconnexion des cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

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

c) *Cadres dirigeants sans référence horaire* (5)

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 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. Ce type de contrat ou d'avenant ne peut être conclu qu'avec un salarié relevant de l'échelon 6 de la grille de classification.

(1) L'article 74 a) est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait annuel, conformément au 2° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail relatif aux conventions de forfait en heures.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(2) L'article 74 b) est étendu sous réserve du respect du plafond annuel de 218 jours travaillés quand bien même le positionnement des jours fériés au cours d'une année donnée impliquerait de dépasser le nombre de 10 jours de congés supplémentaires prévus, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(3) L'article 74 b) est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait annuel, conformément au 2° de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(4) L'article 74 b) est étendu sous réserve de l'application des dispositions supplétives de l'article L. 3121-65 s'agissant d'une part des modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail et d'autre part des modalités d'exercice du droit à la déconnexion.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(5) L'article 74 c) est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation (chambre sociale, 31 janvier 2012, n° 10-24412).
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

ART. 74

a) *Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise* (1)

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

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel de 151,67 heures, soit d'un horaire annuel de 1 607 heures.

Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré. Les heures supplémentaires ainsi réalisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective.

Le nombre annuel d'heures fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d'heures à travailler.

En cas d'absence non justifiée et d'absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Pour l'évaluation d'une heure d'absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d'une heure est valorisée comme suit : le salaire annuel divisé par 1 607.

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

b) *Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail* (2) (3) (4)

Le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, peut prévoir que le salarié exerce sa fonction sans référence horaire.

Cette formule de forfait sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des membres du personnel d'encadrement qui exercent une fonction répondant à un ou plusieurs des critères suivants : autonomie dans l'organisation et la gestion du temps de travail, importance du niveau de responsabilité, fonction nécessitant des déplacements fréquents en dehors de l'entreprise ...

Pour tenir compte des sujétions et contraintes auxquelles ils sont soumis, et en considération de ce mode d'organisation du travail, les salariés concernés bénéficient en contrepartie de 10 jours ouvrés de congés supplémentaires par période entière de 12 mois. Le nombre de jours travaillés est au maximum de 218 jours par an (journée de solidarité incluse) dès lors que le salarié est rempli de la totalité de ses droits aux congés payés. Ces jours de congés supplémentaires peuvent être affectés au compte épargne-temps lorsqu'il existe. Sauf disposition contraire, cette contrepartie ne se cumule pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au mois 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation conventionnelle ou légale.

Le nombre annuel de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :
– la valeur de 1 journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22 ;
– la valeur de 1 demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour 1 mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien – qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation ...) – doivent être abordés avec le salarié :
– sa charge de travail ;
– l'amplitude de ses journées travaillées ;
– la répartition dans le temps de son travail ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
– l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
– sa rémunération ;
– les incidences des technologies de communication (smartphone ...) ;
– le suivi de la prise des congés.

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours de :
– s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
– ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
– pour les longues absences soit de paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence, soit de prévoir le transfert de ses courriels, de ses messages et de ses appels téléphoniques à un autre membre de l'entreprise, avec son consentement exprès.

Une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion pourra être mise en place dans les entreprises souhaitant compléter ou garantir via d'autres mesures le droit à la déconnexion des cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

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

c) *Cadres dirigeants sans référence horaire* (5)

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 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. Ce type de contrat ou d'avenant ne peut être conclu qu'avec un salarié relevant de l'échelon 6 de la grille de classification.

(1) L'article 74 a) est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait annuel, conformément au 2° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail relatif aux conventions de forfait en heures.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(2) L'article 74 b) est étendu sous réserve du respect du plafond annuel de 218 jours travaillés quand bien même le positionnement des jours fériés au cours d'une année donnée impliquerait de dépasser le nombre de 10 jours de congés supplémentaires prévus, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(3) L'article 74 b) est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait annuel, conformément au 2° de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(4) L'article 74 b) est étendu sous réserve de l'application des dispositions supplétives de l'article L. 3121-65 s'agissant d'une part des modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail et d'autre part des modalités d'exercice du droit à la déconnexion.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(5) L'article 74 c) est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation (chambre sociale, 31 janvier 2012, n° 10-24412).
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

ART. 75

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures ou l'accord d'entreprise ayant cet objet opte pour l'une des modalités de mise en oeuvre de l'horaire réduit ci-après décrite. Deux ou plusieurs modalités de mise en oeuvre 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. 76

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

ART. 77 L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 6 semaines.

ART. 78 L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

La modulation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 300.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de congé.

Il est précisé qu'un horaire journalier de travail réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

L'employeur qui met en oeuvre la modulation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

La rémunération mensualisée des salariés concernés par la modulation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67è de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Lorsqu'il est constaté, en fin de période de modulation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensations prises, les heures effectuées en trop constituent des heures excédentaires. Ces heures ouvrent droit soit au paiement soit à des heures de repos de remplacement pendant la période de référence suivant à raison de 1 heure par heure excédentaire constatée majorée en temps de la majoration pour heure supplémentaire. Lorsque les heures excédentaires correspondent à des heures supplémentaires, chaque heure ouvre droit soit au paiement majoré soit à 1 heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires.

Tout salarié dont l'horaire de travail est modulé sur l'année et qui, antérieurement à la date de mise en oeuvre 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 annuelle minimale égale, en francs, à 12 fois le montant de la rémunération mensualisée et lissée calculée sur la base de 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédant la date susvisée. A cet effet, il est alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération annuelle calculée sur la base de 12 fois 151,67 heures mensuelles et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au cours de la période annuelle considérée, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus.

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

La modulation du temps de travail s'applique aussi au personnel employé en contrat à durée déterminée, au personnel saisonnier et au personnel mis à disposition par des entreprises de travail temporaire.

ART. 79 Pour bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises qui réduisent la durée du travail à 35 heures doivent soit créer des emplois supplémentaires, soit maintenir des emplois menacés.

ART. 80

Dans le cas où l'entreprise qui réduit la durée du travail d'au moins 10 % s'engage à procéder à des embauches, les effectifs doivent être augmentés de 6 % sauf si son effectif est inférieur ou égal à 8 salariés. Si la durée du travail est réduite de 15 %, les effectifs doivent être augmentés de 9 %. L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la date de déclaration en vue d'obtenir les aides incitatives de l'Etat ou, le cas échéant, la date de signature de l'accord d'entreprise. L'effectif est apprécié selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du code du travail. Par exception, en cas d'impossibilité pour l'employeur de s'engager sur les effectifs de travailleurs saisonniers de courte durée, les salariés employés par contrat de travail saisonnier d'une durée inférieure à 2 mois peuvent ne pas être pris en compte dans l'effectif.

Les embauches doivent être réalisées dans le délai de 6 mois qui suit la date susvisée et l'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de cette date.

L'augmentation des effectifs peut être réalisée :

-par l'embauche de salariés par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel (1), à temps partiel ou par contrat de travail intermittent ;

-par la mise à disposition de salariés employés par un groupement d'employeurs par contrat à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel (1), ou par contrat de travail intermittent ;

-par l'augmentation de la durée contractuelle du travail de salariés à temps partiel, à temps partiel (1) ou sous contrat de travail intermittent ;

-par l'embauche de salariés sous contrat de formation en alternance ;

-par l'embauche de salariés par contrat à durée déterminée, étant précisé que si l'employeur a fait jouer l'exception prévue au 1er alinéa ci-dessus, les contrats saisonniers pris en compte doivent comporter une durée maximale de 2 mois.

(1) Le mot " annualisé " a été supprimé par l'avenant n° 2 du 20 mars 2001.

> **NOTA**
> (1) Le mot "annualisé" a été supprimé par l'avenant n° 2 du 20 mars 2001.

ART. 81

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir l'emploi d'au moins 6 % des emplois menacés pendant une période minimale de 2 ans à compter de la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

ART. 82

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

A la date de mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures, c'est-à-dire au 1er janvier 2000 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés à la date du 31 décembre 1999, la rémunération est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

ART. 83

Le taux de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires est fixé par la loi.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé supplémentaire payé. Chaque heure supplémentaire ouvre droit à 1 heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence. Pour 7 heures portées au crédit du salarié, il sera accordé 1 jour ouvré de congé.

Une copie de ce document est remise au salarié en même temps que la paie. La période de référence commence à courir le 1er juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année qui suit.

A la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de congés supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de congé pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en congé.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives au congé supplémentaire sont rémunérés sur la base de 151,67 heures par mois aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée normale supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de congés.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé supplémentaire auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces congés.

ART. 83 bis

Les salariés conchylicoles peuvent accomplir des heures choisies au-delà du contingent d' heures supplémentaires applicable dans l' entreprise.

Cette faculté d' accomplir des heures choisies est subordonnée à deux conditions :

- l' employeur et le salarié doivent être d' accord pour l' accomplissement des heures choisies ; cet accord doit être formulé par écrit et doit notamment préciser le maximum d' heures choisies qu' il est envisagé de réaliser ;

- l' accomplissement des heures choisies ne doit pas entraîner un dépassement des durées maximales hebdomadaires de travail, fixées à 48 heures par semaine, et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En ce qui concerne la rémunération des heures choisies, la majoration de salaire à laquelle elles ouvrent droit est fixée à 25 %.

Les heures choisies n' ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire. Par ailleurs, l' employeur n' a pas à solliciter de l' inspecteur du travail l' autorisation pour l' accomplissement d' heures au-delà du contingent d' heures supplémentaires.

ART. 84

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 37 de la présente convention. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
de 1 861 à 1 900	1 jour
de 1 901 à 1 940	2 jours
de 1 941 à 2 000	3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

ART. 85

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures :

- d'une part, dans les entreprises conchylicoles qui expédient elles-mêmes leur production ;

- d'autre part, dans les autres entreprises et lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

ART. 86

Dans chaque exploitation ou entreprise employant au moins 4 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1 900 heures ;

- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauché soit par contrat à durée indéterminée soit par contrat à durée déterminée au moins égal à 6 mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieur à 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux même travaux.

ART. 87

L'employeur qui met en oeuvre la modulation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

ART. 88

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler " heures de modulation " les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et " heures de compensation " les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

Lorsqu'il est constaté, en fin de période de modulation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. A cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

- première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule de modulation est mise en oeuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.

- deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 300 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 130 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67 du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 300 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

Le repos compensateur se prend par demi-journée ou journée entière dans un délai qui ne peut excéder 6 mois après l'ouverture du droit.

ART. 89

Indépendamment des dispositions de l'article 88 ci-dessus, les heures réalisées au-delà de 48 heures pendant les périodes de surcroît saisonnier d'activité sont payées avec la paie du mois au cours duquel elles ont été réalisées en sus du salaire mensualisé et sont majorées de 50 %.

Du fait de leur paiement ces heures réalisées au-delà de 48 heures effectives par semaine ne sont pas comptabilisées comme des heures de modulation telles que définies par les articles 78 et 88.

ART. 90

Avant le début de la période de modulation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'année.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la collectivité de salariés concernés ;

- la période de modulation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;

- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;

- les périodes d'activité réduites ou nulles, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voir nul, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour du fait de la marée, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures ;

- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures ;

- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif de modulation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance.

ART. 91

En cas de modification en cours de période de modulation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période de modulation :

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que, sur l'ensemble de la période de modulation, le nombre d'heures de " modulation " soit compensé par un nombre identique d'heures de " compensation " ;

- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période de modulation, le programme modifié devra indiquer :

- au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de " compensation ", que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;

- au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures sont récupérées dans les conditions prévues par la compensation ou si elles font l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le projet de modification du programme de modulation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux ou en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document est affichée dans l'établissement.

Il est précisé que, lorsque un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par la modulation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

ART. 92

L'employeur doit, pour chaque salarié concerné par la modulation de la durée du travail, tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine ;

- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine ;

- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période de modulation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période de modulation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

S'il apparaît en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat de travail que le nombre d'heures de " modulation " effectuées est supérieur au nombre d'heures de " compensation " prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées conformément aux dispositions de la convention collective.

S'il apparaît, au contraire, que le nombre d'heures de " compensation " prises est supérieur au nombre d'heures de " modulation " effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;

- l'excès d'heures de " compensation " prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période de modulation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

ART. 93

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail (ITEPSA ou inspection du travail maritime) des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire sera en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

ART. 37

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

ART. 38

N'est pas considéré comme travail effectif le temps nécessaire à l'habillage, aux casse-croûte, aux trajets entre siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsqu'ils ne sont pas une obligation imposée par l'employeur. Ces temps ou ces périodes peuvent cependant être rémunérés conformément aux usages ou aux conventions collectives.

Le temps passé en mer à bord d'un navire du personnel relevant de l'ENIM et inscrit sur un rôle d'équipage ainsi que le personnel relevant du régime de la MSA habilité à naviguer sur un navire détenteur d'un permis de circulation est intégralement considéré comme du temps de travail effectif.

ART. 39

En règle générale, il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque entreprise, les horaires de travail, de façon telle que les salariés bénéficient, en plus du repos hebdomadaire, d'une journée de liberté se situant le samedi ou le lundi.

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre.

2° Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

3° Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue conformément à l'article 77 de la convention collective pour des raisons techniques ou économiques.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée ; les intéressés bénéficieront, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 20 %.

ART. 40

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

ART. 41

On entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert et dont la durée est alors considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place par accord d'entreprise, qui en fixe alors le mode d'organisation et la rémunération. A défaut, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et rémunérées sont fixées par l'employeur après information et consultation des représentants du personnel, s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail. Ces conditions sont notifiées par écrit à chacun des salariés concernés.

ART. 42

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant des causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire ou à l'occasion du chômage d'un " pont ", c'est-à-dire de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédant les congés annuels, peuvent être récupérées dans un délai maximal de 6 mois.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

ART. 43

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera accordé au personnel ayant travaillé 6 heures de manière continue.

ART. 44

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

Par exemple, pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures, lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 169 fois le salaire horaire (39 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 169).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à l'horaire collectif, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison des heures d'absence en deçà de l'horaire collectif hebdomadaire. Lorsque l'absence porte, au titre d'un même mois, sur un plus grand nombre d'heures que l'horaire collectif mensualisé, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

ART. 45

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

ART. 46

La durée du travail effectif journalier est de 10 heures. Elle peut être dépassée de 2 heures en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple : foires, période précédant les fêtes de fin d'année, accidents climatiques) et en cas de force majeure.

Toutefois, ce dépassement de 2 heures ne peut dépasser 50 heures par an.

ART. 47

En application de l'article 994 du code rural et de la pêche maritime, la durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures effectives par semaine et à 46 heures effectives sur 12 semaines consécutives.

Toutefois, cette durée maximale hebdomadaire pourra être portée à 66 heures effectives durant une période de 4 semaines consécutives ou non par année civile pendant lesquelles le personnel est affecté aux travaux suivants (1) :

-travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période de fortes expéditions, telle la période des fêtes de fin d'année pour les huîtres ;

-travaux à réaliser en période de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage).

Les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs a posteriori le recours à ces dérogations.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

ART. 48

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 2 120 heures pour une durée légale hebdomadaire de 39 heures.

Dans les exploitations n'employant qu'un seul salarié polyvalent, la durée annuelle du travail peut être portée à 2 180 heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

ART. 49

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 22 heures et 6 heures.

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. Les heures effectuées la nuit du samedi à 24 heures au dimanche à 24 heures ouvrent aussi droit à la majoration de travail du dimanche de 20 %.

A. - Travail habituel de nuit

Les horaires de travail sont totalement dépendants du calendrier des marées et il est d'usage constant dans la branche que les salariés soient amenés à travailler régulièrement la nuit pour assurer les soins nécessaires aux animaux conchylicoles.

Le nombre d'heures travaillées de ce fait la nuit étant d'usage dans la profession inférieur à 200, il ne peut en aucun cas aboutir à qualifier les salariés concernés de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail.

B. - Travail exceptionnel de nuit

Le personnel peut être amené à travailler la nuit de manière exceptionnelle pour faire face à un surcroît d'activité saisonnier, notamment les expéditions. Dans ce cas, les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs a posteriori le recours à ces dérogations.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-31 du code du travail.
(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

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

(3) 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. 50

Entre 2 journées de travail, le repos des jeunes âgés de moins de 18 ans doit avoir au minimum une durée de 12 heures consécutives.

ART. 94

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

ART. 95

La présente convention ainsi que ses avenants sont remis à chacune des organisations signataires et sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre de l'agriculture. La partie la plus diligente remet également la convention collective et ses avenants :

- en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 3 ;

- en 5 exemplaires, signés des parties, au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris ;

- en 5 exemplaires, signés des parties, à la direction des affaires maritimes et des gens de mer du ministère de l'équipement, des transports et du logement, 3, place Fontenoy, 75700 Paris 07 SP ;

- en 5 exemplaires, signés des parties, au ministère de l'emploi et de la solidarité, 127, rue de Grenelle, 75700 Paris.

ART. 96

L'employeur doit :

- procurer un exemplaire de la convention et de ses avenants au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel ;

- tenir un exemplaire à la disposition du personnel ; un avis doit être affiché à ce sujet, à l'emplacement réservé aux communications destinées au personnel ;

- fournir, chaque année, au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel la liste des modifications apportées à la convention ; à défaut de délégué du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

ART. 11

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels ou moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

ART. 12

a) Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical.

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 jours, l'autorisation d'absence nécessaire pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire. Ces absences ne seront pas rémunérées sauf lorsqu'une disposition légale prévoit le remboursement du salaire à l'employeur.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces absences, non imputables sur les congés payés, ne seront autorisées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

b) Section syndicale.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux d'affichage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux organisations syndicales représentatives et représentées dans l'entreprise. Ces panneaux sont en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale sont réglées conformément à la loi.

c) Délégué syndical.

Les crédits d'heures sont réglés conformément à la loi.

Des facilités sont accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

d) Négociation collective.

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

ART. 13

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

Le nombre des délégués et 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 au 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. 14

Des comités d'entreprise 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.

ART. 15

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute prévue par l'article L. 434-8 du code du travail, les ressources du comité d'entreprise sont constituées notamment par une contribution de l'employeur. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité ; en tout état de cause, son montant global ne pourra être inférieur à 0,3 % de la masse des salaires servant d'assiette aux cotisations sociales déclarées.

ART. 16

Les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des CHS-CT.

ART. 17

a) Bénéficiaires.

Bénéficient des dispositions du présent article les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHS-CT dans un établissement occupant moins de 300 salariés.

b) Nature de la formation.

La formation dispensée aux représentants du personnel au CHS-CT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à prévenir les risques professionnels et à analyser les conditions de travail, en rapport avec la spécificité de l'activité de l'établissement.

Ainsi cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

c) Stage de formation.

Le stage de formation est d'une durée maximale de 3 jours ouvrés. Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur n'en décident autrement d'un commun accord.

d) Demande de stage.

Le représentant au CHS-CT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

e) Organismes de formation.

L'organisme choisi par l'intéressé doit être agréé pour dispenser la formation professionnelle et figurer sur la liste arrêtée par le commissaire de la République de région.

L'organisme délivre à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

f) Prise en charge de la formation.

Dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de 2 salariés par an pour les établissements occupant entre 100 et 299 salariés, l'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;

- les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :

- les titres de transports sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe ; les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités à un plafond de 450 F par nuitée et de 150 F par repas ;

- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

ART. 55

A chaque niveau de classification exprimé par un échelon correspond un taux horaire de rémunération.

La classification de la présente convention collective s'applique nonobstant la classification établie par l'ENIM pour déterminer l'assiette des cotisations sociales.

ART. 56

Le salaire minimum horaire professionnel est égal au salaire en vigueur pour le personnel classifié à l'échelon 1.

ART. 57

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

Par exemple, pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire collectif est fixé à 39 heures, lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 169 fois le salaire horaire (39 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 169).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à l'horaire collectif, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison des heures d'absence en deçà de l'horaire collectif hebdomadaire. Lorsque l'absence porte, au titre d'un même mois, sur un plus grand nombre d'heures que l'horaire collectif mensualisé, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

ART. 58

La paie doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine.

La remise d'un bulletin de paie est obligatoire quel que soit le régime de sécurité sociale auquel est affilié le salarié.

ART. 59

L'activité de production agricole dans lesquelles se situent le personnel de production et les cadres est définie par l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime qui dispose que sont réputées agricoles toutes les activités correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal ou animal et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités exercées par un exploitant agricole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation. Les activités de cultures marines sont réputées agricoles, nonobstant le statut social dont relèvent ceux qui les pratiquent.

La vente de coquillages constitue au regard de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime une activité accessoire agricole pour les exploitations conchylicoles dont les produits sont issus.

Les activités de dégustation de coquillage issues des exploitations conchylicoles et consommées sur le lieu de production de ces dernières constituent aussi une activité accessoire agricole au regard de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime.

Ces activités s'inscrivent dans le prolongement de l'acte de production en cultures marines ; en conséquence, il est d'usage constant dans la branche professionnelle, que le personnel ouvrier et les cadres soient amenés à exercer des tâches liées à la tenue et à l'animation des points de vente et/ ou de dégustation des produits de l'exploitation conchylicole qui les emploient.

1. Personnel ouvrier

Ouvrier, échelon 1 :

Travaux conchylicoles (en mer et à terre) sans difficulté particulière.

Niveau correspondant à des ouvriers sans formation aquacole ni expérience particulière.

Ouvrier qualifié, échelon 2 :

Travaux nécessitant une bonne connaissance professionnelle et une bonne polyvalence sur différents postes de l'exploitation.

Niveau CAP minimum ou expérience équivalente.

Ouvrier hautement qualifié, échelon 3 :

Ouvrier répondant aux critères de classification de l'échelon 2 et étant amené à encadrer des ouvriers d'exécution pour des durées limitées et pendant les seules périodes de pointe comme les fêtes de fin d'année.

Chef d'équipe, échelon 4 :

Exerce de manière régulière un commandement sous les directives générales soit de l'employeur, soit d'un cadre sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa tâche. Autonome dans la réalisation de celle-ci. Participe à l'exécution des travaux.

Formation ou expérience approfondie requise.

2. Personnel administratif

Employé, échelon 1 :

Travaux administratifs d'exécution sans autonomie particulière ni technicité.

Employé qualifié, échelon 2 :

Services liés à la gestion de l'entreprise élaborés et réalisés à partir de directives générales.

3. Cadres

Cadre, échelon 5 :

Cadre dont la fonction permanente est de diriger les travaux de chefs d'équipes selon les directives journalières établies périodiquement par l'employeur ou un cadre de l'échelon 6.

Cadre administratif, technique ou commercial.

Formation approfondie dans son domaine professionnel.

Cadre, échelon 6 :

Cadre dont la fonction permanente est d'administrer l'exploitation conchylicole selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il peut embaucher le personnel dont il est responsable. Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités et représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion. Il doit avoir les connaissances nécessaires pour remplacer celui-ci pendant les absences de longue durée.

Formation approfondie dans le domaine technique, de la gestion et du commercial.

B. - Prime de remplacement

Lorsqu'un membre du personnel est appelé à remplacer pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives un salarié dont la qualification est supérieure, il recevra durant la période de remplacement au minimum le salaire horaire conventionnel affecté au poste du salarié remplacé.

ART. 60

Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant des salaires, la commission mixte de négociation désignée à l'article 9 est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication de cet indice, afin d'étudier une modification des bases de rémunération de l'ensemble du personnel.

Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion.

ART. 61

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale et ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;

- 10 % entre 17 et 18 ans.

ART. 62

a) Dans un autre bassin que celui où est habituellement employé le salarié.

Lorsque le personnel est amené à se déplacer dans un autre bassin conchylicole que celui sur lequel il est régulièrement employé, dès lors que ce déplacement nécessite un découcher, l'employeur devra organiser l'hébergement et les repas et les prendre à sa charge.

b) Pour des vacations d'une durée réduite.

En référence à l'article 78, alinéa 5, de la présente convention, lorsqu'un salarié est amené à se déplacer par ses propres moyens sur son lieu de travail pour une vacation inférieure à 4 heures, il lui sera alloué une indemnité de transport dont le montant est fixé par avenant.

Le trajet pris en charge est égal à la distance parcourue aller et retour au-delà de 10 kilomètres.

ART. 63

Les avantages en nature sont calculés en référence au SMIC horaire comme suit :

- pièce d'au moins 9 m2 meublée, éclairée, chauffée : 5 x le SMIC horaire ;

- logement familial nu, par pièce de 9 m2 : 3 x le SMIC horaire :

- majoration pour dépendance couverte de 12 m2 : 2 x le SMIC horaire ;

- majoration pour jardin de 250 m2 : 2 x le SMIC horaire.

ART. 10

L'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires de négociation et de conciliation.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

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

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à 1 par organisation syndicale représentative ;

- les frais de déplacement sont indemnisés par réunion et par personne sur les bases suivantes :

- les titres de transports sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe ;

- les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités à un plafond de 450 F par nuitée et de 150 F par repas.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Il en est de même pour les frais de fonctionnement de la convention collective nationale.

Les cotisations correspondantes sont entièrement à la charge des employeurs.

Le taux de cotisation est de 1 pour 1 000 de la masse salariale pour les entreprises relevant de la présente convention. 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. 51

Les entreprises occupant moins de 10 salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès du FAF de la pêche et des cultures marines d'une contribution de 0,15 % de la masse salariale au titre du plan de formation.

Les entreprises occupant au moins 10 salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès du FAF de la pêche et des cultures marines d'une contribution de 0,9 % de la masse salariale au titre du plan de formation.

Les contributions collectées au titre de la formation en alternance et du capital temps formation seront obligatoirement intégralement versées par les entreprises de la branche professionnelle au FAF de la pêche et des cultures marines.

Ces contributions (au titre du plan de formation, de la formation en alternance et au titre du capital temps formation) sont collectées par le FAF de la pêche et des cultures marines e et mutualisées intégralement conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 52

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Tout salarié relevant de publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté définis ci-après peut demander, par écrit, à participer au titre du plan de formation de l'entreprise, à des actions de formation éligibles au capital de temps de formation.

Les publics éligibles au capital de temps de formation sont en priorité :

- les salariés non titulaires d'un diplôme professionnel (CAP, BEP ..) ;

- les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un baccalauréat professionnel, qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur ;

- les salariés de tous niveaux, rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, ainsi que ceux devant faire face à des mutations technologiques, et en particulier ceux âgés de 45 ans et plus.

Les actions de formation correspondant aux salariés définis ci-dessus ont pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;

- l'élargissement du champ d'activité ;

- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations technologiques.

La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de 300 heures.

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier :

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de 4 années consécutives ou non, dont 2 années dans l'entreprise ;

- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchise de 4 années.

La satisfaction aux demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées au point ci-dessus peut être différée :

- dans les établissements de 200 salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total de salariés dudit établissement ;

- dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées pendant l'année.

Conformément aux dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnel, les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées, en partie, pendant les périodes non travaillées par les salariés.

A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du congé individuel de formation seront versés à la section conchylicole de l'OPCA de la pêche pour être affectés au financement du capital de temps de formation.

ART. 53

On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à une entreprise agréée par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 117-1 et suivants et R. 117-1 et suivants ainsi que D. 117-1 et suivants du code du travail.

Le contrat doit être passé par écrit, conformément à un modèle type, établi en 3 exemplaires, puis enregistré par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

La résiliation du contrat est possible pendant les 2 premiers mois de l'apprentissage. Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Passé le délai de 2 mois, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le conseil de prud'hommes.

En cas d'absence de l'apprenti pour cause de maladie, la prolongation éventuelle de l'apprentissage ne saurait être prononcée que si le directeur du centre de formation d'apprentis estime que la préparation a été insuffisante et que l'apprenti ne peut valablement se présenter à l'examen. Le contrat doit alors être prorogé jusqu'à la session suivante dans les conditions de rémunération prévues à l'article D. 117-3 du code du travail. Dans le cas contraire, et si l'apprenti subit avec succès les épreuves de l'examen, aucune compensation de durée ne peut être exigée par l'employeur.

ART. 54

La présente convention collective nationale s'applique aux apprentis.

L'apprenti doit être inscrit dans un centre de formation et toutes facilités doivent être laissées pour suivre les cours que dispense ce centre et qui doivent conduire au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat.

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage y compris pour le temps consacré à l'enseignement ; ce salaire est conforme à la réglementation.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 50 du 13 janvier 2026

ART. 1er

À compter du 1er février 2026, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire brut minimum conventionnel à compter du 1er février 2026
1	12,02 €
2	12,19 €
3	12,52 €
4	12,85 €
5	14,12 €
6	18,58 €

(1) Article étendu sous réserve de l'application du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 5 août 2026 - 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 seules entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture et des cultures marines.

ART. 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1er février 2026.

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 chargé du travail et de l'emploi, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, 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 SNEC 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 du Smic le 1er janvier 2026.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche se sont accordés sur une augmentation de la grille de salaires à hauteur de 1,18 % pour l'échelon 1 et 1,6 % pour les échelons 2 à 6.

Cet accord de branche sur les salaires dans la conchyliculture reflète l'engagement commun à surmonter ces défis multiples, à promouvoir une croissance équilibrée et à garantir des conditions de travail justes et durables pour l'ensemble des acteurs de la filière conchylicole.

SECTION 3

Avenant : Accord du 22 septembre 2003 portant création d'un régime de prévoyance du personnel non cadre

Source officielle Légifrance

ART. 4

4.1. Objet de la garantie

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, en cas de maladie ou d'accident, auront droit à des indemnités journalières complémentaires à celles versées, le cas échéant, par le régime de base dont ils bénéficient.

4.2. Délai de carence

Pour tout salarié justifiant de moins d'un an d'ancienneté, l'indemnisation commencera à courir au lendemain d'une franchise de :
– 180 jours continus pour tout type d'arrêt sauf hospitalisation de plus de 48 heures ;
– 30 jours continus en cas d'hospitalisation de plus de 48 heures.

Pour tout salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté, l'indemnisation commencera à courir au lendemain d'une franchise de :
– 30 jours continus en cas d'accident de la vie privée ou de maladie non professionnelle ;
– 15 jours continus en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

4.3. Montant de la garantie

Le montant des indemnités est égal à 75 % de la rémunération jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail au plus tard.

Pour déterminer la rémunération servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations.

Elle s'entend déduction faite des prestations en espèces que l'assuré perçoit de la sécurité sociale, ou de la mutualité sociale agricole ou de l'ENIM.

Le montant total des prestations versées en cas d'arrêt de travail ne pourra excéder, après déduction des charges sociales incombant à l'assuré, son salaire net.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

4.4. Durée de la garantie (1)

Pour une même maladie ou un même accident, la garantie s'applique dans les conditions prévues à l'article 4.2.

Les prestations complémentaires cessent d'être versées lors de la survenance du premier des événements ci-après :
– lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
– dès que le salarié reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique ;
– à compter du 1 095e jour d'arrêt de travail, y compris le délai de carence prévu à l'article 4.2 ; et en tout état de cause :
-– à la veille de la date à laquelle le participant est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;
-– à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail. (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite).

4.5. Cotisations

La cotisation afférente à la garantie de maintien de salaire prévue aux L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail est à la charge exclusive de l'employeur, soit 0,46 % des salaires bruts totaux des salariés.

La cotisation afférente aux prestations de prévoyance complémentaire est répartie comme suit :
– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 % ;

pour un total de 0,66 % des salaires bruts totaux des salariés.

(1) Article 4.4 « Durée de la garantie » étendu sous réserve des dispositions de l'article 33 a du décret du 17 juin 1938 relatif à la réorganisation et à l'unification du régime d'assurance des marins.
(Arrêté du 16 mai 2018 - art. 1)

ART. 3

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

Ce capital décès est majoré de 30 % dans les cas suivants :
– par enfant à charge.
La définition d'enfant à charge est celle définie dans les conditions générales de l'organisme assureur.
– pour l'assuré marié, pacsé ou en concubinage.

Les définitions de ces 3 formes juridiques d'union sont celles définies dans les conditions générales de l'organisme assureur.

L'invalidité absolue et définitive à 100 % reconnue par la sécurité sociale, la MSA ou L'ENIM avec assistance d'une tierce personne donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

Les majorations relatives à l'enfant à charge et aux trois formes juridiques d'union s'appliquent en cas d'invalidité absolue et définitive.

En cas de décès accidentel le capital fixé ci-dessus est porté à 200 %.

Les majorations relatives à l'enfant à charge et aux trois formes juridiques d'union s'appliquent en cas de décès accidentel.

Pour déterminer le salaire annuel brut servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé pro rata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Il est précisé que le personnel titulaire d'un contrat de travail depuis plus de 30 jours reste couvert 1 mois après la fin du contrat de travail.

La cotisation afférente aux garanties “décès” est répartie ainsi, y compris pour les trois formes juridiques d'union :
– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 %.

Pour un total de 0,28 % des salaires bruts totaux.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet la mise en place des garanties “décès-invalidité absolue et définitive” et “incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente” au profit de l'ensemble des salariés non cadres au sens des dispositions conventionnelles de la branche conchylicole, relevant de la sécurité sociale, ou de la MSA ou du régime de l'ENIM employés par les entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale de la conchyliculture.

Les salariés communément désignés sous le terme “d'articles 36” relèvent dans la branche des salariés non cadres.

ART. 2

En application de l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux conviennet de désigner :
Capaves prévoyance, institution interprofessionnelle de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale agréée par arrêté du ministère des affaires sociales du 13 février 1992, enregistrée sous le numéro 987, comme organisme assureur du régime de prévoyance mis en place
1. Obligation d'adhérer à l'organisme désigné. Les entreprises relevant du présent avenant qui n'adhèrent pas à l'institution désignée rejoindront cette institution au plus tard à la date d'effet du présent accord telle que prévue à l'article 7 ci-après.

2. Le choix de l'organisme gestionnaire peut être modifié tous les ans au 1er janvier avec un préavis de 5 mois.

3. Conformément à l'article L.912-1du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen des conditions de la mutualisation des garanties du présent régime tous les 5 ans à partir de la signature du présent avenant.

4. L'institution ci-dessus désignée s'engage à maintenir les taux de cotisation aux niveaux prévus par l'accord pendant une durée de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord telle que prévue par l'article 7 ci-après.

ART. 5

Article 5
Invalidité et incapacité permanente (1)

5.1. Invalidité

Sous réserve qu'ils bénéficient d'une présence d'une année continue dans l'entreprise, à temps complet ou à temps partiel, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, mis en invalidité par suite d'une décision de la sécurité sociale, de la MSA ou de l'ENIM bénéficie d'une rente qui est fonction de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié.

1re catégorie : le montant de la rente annuelle versée est égal à 45 % du traitement de référence annuel brut.

2e catégorie : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.

3e catégorie : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.

Les montants ci-dessus s'entendent rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ en retraite de l'intéressé.

La rémunération annuelle brute de référence est calculée dans les mêmes conditions que pour la garantie incapacité.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse. Elle est revalorisée sur la base des augmentations du point Agirc-Arcco.

La cotisation afférente aux garanties “rente d'invalidité” est répartie ainsi :
– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 %.

Pour un total de 0,27 % des salaires bruts totaux.

5.2. Incapacité permanente professionnelle

Les salariés mis en incapacité permanente par suite d'une décision de la sécurité sociale, de la MSA ou de l'ENIM bénéficie d'une rente qui est fonction de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié.

Taux d'incapacité inférieur à 33 % : le versement de la rente est suspendu.

Taux d'incapacité compris entre 33 % et moins de 66 % : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % TA / TB × (3 N / 2).

Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale ou de la MSA ou de l'ENIM (*) et limitée au salaire net.

Les montants ci-dessus s'entendent rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ en retraite de l'intéressé.

La rémunération annuelle brute de référence est calculée dans les mêmes conditions que pour la garantie incapacité.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse. Elle est revalorisée sur la base des augmentations du point Agirc-Arcco.

La cotisation afférente aux garanties “rente d'invalidité” est répartie ainsi :
– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 %.

Pour un total de 0,27 % des salaires bruts totaux.

(1) L'article 5 devrait être étendu sous réserve des dispositions des articles L. 931-1 du code de la sécurité sociale, L. 211-2 du code de la mutualité et L. 112-4 du code des assurances, selon lesquels les organismes complémentaires sont tenus de garantir le versement de leurs engagements, ainsi que de la nécessité de prévoir expressément un plafond pour envisager une indexation du niveau des prestations sur un indice extérieur. (Arrêté du 5 août 2026 - art. 1)

ART. 8

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

ART. 9

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

- en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 84-85, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 03 ;

- en 5 exemplaires, signés des parties, au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole de l'Ile-de-France, 231 rue de la Convention, 75015 Paris ;

- en 5 exemplaires, signés des parties, à la direction des affaires maritimes et des gens de mer du ministère de l'équipement, des transports et du logement, 3 place Fontenoy, 75700 Paris 07 SP.

ART. 6

Une commission de suivi est mise en place qui aura pour vocation de réunir et d'analyser les statistiques utiles à l'appréciation du risque. Elle se réunira dans toute la mesure du possible en même temps que les réunions de la commission de négociation et sera composée des mêmes membres que cette dernière.

La commission de suivi bénéficiera chaque année d'un rapport annuel transmis par l'institution gestionnaire qui s'engage à remettre les informations suivantes prévues par l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :
– le montant des cotisations ;
– le montant des prestations payées, brutes de réassurance ;
– le montant des provisions techniques brutes de réassurance le 1er janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré ;
– la quote-part :
– – des participations aux résultats du régime de prévoyance ;
– – du résultat de la réassurance ;
– le nombre de salariés garantis.

En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Néanmoins, la résiliation du présent accord ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité et d'invalidité suite à décès en cours de service à la date d'effet de résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale organiseront également, en cas de changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation (sur la base au minimum de la valeur du point ARCCO) par négociation avec le nouvel assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ou l'ENIM et de rente d'invalidité, se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rente). Le changement d'organisme assureur se fera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien des garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le présent accord.

Par contre, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficiaient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ou l'ENIM et de rente d'invalidité.

En outre, en cas de changement d'organisme assureur, les provisions liées aux sinistres en cours de services seront transférées, avec son accord, au nouvel assureur. Ce dernier assurera alors, d'une part, le paiement de la prestation de base et leurs futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et, d'autre part, le maintien de la garantie décès afférente aux prestations en cours de service.

ART. 7

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 1 du 24 août 2004 à l'accord collectif national paritaire du 22 septembre 2003

Source officielle Légifrance

ART. 1

Ajout après le dernier alinéa de l'article 6 « Commission de suivi » du texte suivant : « En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.
Néanmoins, la résiliation du présent accord ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité et d'invalidité suite à décès en cours de service à la date d'effet de résiliation.
Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale organiseront également, en cas de changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation (sur la base au minimum de la valeur du point ARCCO) par négociation avec le nouvel assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.
Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ou l'ENIM et de rente d'invalidité, se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rente). Le changement d'organisme assureur se fera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien des garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le présent accord.
Par contre, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficiaient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ou l'ENIM et de rente d'invalidité.
En outre, en cas de changement d'organisme assureur, les provisions liées aux sinistres en cours de services seront transférées, avec son accord, au nouvel assureur. Ce dernier assurera alors, d'une part, le paiement de la prestation de base et leurs futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et, d'autre part, le maintien de la garantie décès afférente aux prestations en cours de service. »

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur dès lors que son arrêté d'extension aura été publié au Journal officiel de la République française.

SECTION 5

Avenant : Accord du 18 juillet 2006 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement tant pour les salariés dans le cadre de la réalisation de leur projet professionnel que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.
La formation professionnelle qui est mise en oeuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit permettre d'améliorer la bonne marche et la compétitivité des entreprises conchylicoles et contribuer au développement individuel des salariés.
Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :
— définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;
— contribuer au maintien des salariés dans l'emploi, en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des techniques, de l'organisation du travail, et des attentes des clients ;
— concourir à la réalisation des projets professionnels et à l'évolution professionnelle ainsi qu'à la mobilité des salariés ;
— permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emplois dans la conchyliculture ;
— permettre le développement de la formation professionnelle dans le cadre géographique des 7 sections régionales conchylicoles ;
Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau de la branche que des entreprises.
Elles affirment leur volonté de construire et de mettre en oeuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins en matière de gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels.
Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit.

ART.

Le contrat emploi-formation agricole vise à permettre aux salariés saisonniers d'accéder à des formations pendant les périodes de faible activité.
Le contrat emploi formation est un contrat à durée déterminée (C. trav., art. L. 122-2, 2°). Il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être renouvelé 1 fois. En outre, les dispositions des articles L. 122-1-2, L. 122-3-4 et L. 122-3-11 du code du travail (relatives, notamment, aux durées maximales des CDD, à l'indemnité de fin de contrat ainsi qu'au délai de carence compris entre 2 embauches en CDD sur un même poste) ne lui sont pas applicables.
La durée du contrat emploi-formation est au minimum de 4 mois et au maximum de 18 mois, renouvellements inclus. La durée de la formation est au maximum de 25 % de la durée du contrat.
Les coûts relatifs aux périodes de formation sont pris en charge au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF-CDD). Les coûts de formation ne seront pas pris en charge par le FAF Pêche mais par l'OPACIF dont relève l'entreprise conchylicole.

ART.

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Durée et portée juridique de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt, publicité et extension

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.
Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :
— en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 03 ;
— en 2 exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signés des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris ;
— en 2 exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signés des parties, à la direction des affaires maritimes, sous-direction des gens de mer du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, 3, place Fontenoy 75700 Paris 07 SP.

ART. 1

Les parties signataires décident de créer, en vertu de la loi du 4 mai 2004, une commission paritaire nationale de l'emploi en matière de formation professionnelle (CPNE).
La CPNE définit des orientations, émet des propositions concertées, des avis paritaires dans le domaine de la relation emploi-formation-qualification.
Elle veille à la mise en oeuvre de ces orientations, en particulier par le FAF Pêche et cultures marines et, à cet égard, elle est légitime pour émettre des directives aux organismes paritaires de la branche professionnelle et des recommandations aux pouvoirs publics ainsi qu'à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications.
Toutefois, la CPNE ne constitue pas une instance de négociation en matière d'emploi et de qualification. Elle est distincte de la commission nationale de négociation prévue à l'article 9 de la convention collective qui se réunit pour débattre et conclure des accords sur ces sujets.
Les parties signataires décident de définir le rôle de la CNPE en matière de formation professionnelle qui est en particulier chargée des missions suivantes :
1. Pilotage, d'accompagnement et de suivi de la mise en oeuvre de l'accord relatif à la formation professionnelle.
2. Concertation et contractualisation :
— elle examine les modalités et fait toute proposition nécessaire à la mise en oeuvre des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes ;
— elle participe à la préparation, au suivi, à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'Etat, en particulier les contrats d'études prospectives et les engagements de développement de la formation ;
— elle détermine les qualifications pouvant être préparées par voie de contrat de professionnalisation ainsi que les objectifs des formations assurées dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
— elle veille à la cohérence entre les différentes certifications de la conchyliculture inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
— elle adopte des positions professionnelles communes sur des projets ministériels relatifs à l'évolution des diplômes et des titres ;
— elle crée les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications professionnelles, elle en diffuse la liste, les délivre, les supprime, entreprend en tant que de besoin, toutes démarches pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles ou leur radiation ;
— elle met en oeuvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour favoriser le développement de carrière des salariés.

ART. 2

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existant, notamment au sein du ministère de l'éducation nationale.
Elles soulignent également leur volonté de voir la branche s'investir dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle, en étroite collaboration avec les sections régionales conchylicoles.

ART.

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle en conchyliculture.

ART. 1

A compter du 1er janvier 2004, les employeurs occupant 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.
Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,60 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer :
— un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
— un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence au FAF Pêche et cultures marines au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.

Le reste de la participation minimale de 1,60 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 951-1 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6331-14 du code du travail.
(Arrêté du 1er octobre 2008, art. 1er)

ART. 2

A compter du 1er janvier 2005, les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation une participation au minimum égale à 0,55 % du montant de rémunérations versées pendant l'année en cours.
Ils doivent effectuer ce versement avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus.
A compter du 1er janvier 2005, sur les 0,55 % versés au FAF Pêche et cultures marines, le pourcentage de 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année est affecté à :
— la mutualisation du droit individuel à la formation prioritaire ;
— aux actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
— aux actions de préparation et d'exercice de la formation tutorale ;

Le solde de la participation minimale de 0,55 % versé au FAF Pêche et cultures marines doit être utilisé selon les modalités définies par l'article L. 952-1 du code du travail.
Quel que soit le niveau de la participation effectivement due, un montant minimum annuel est fixé à :
- 25 € au titre du plan de formation ;
- 10 € au titre de la professionnalisation et du DIF.

ART. 1

Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Ce droit de 20 heures par an s'applique à compter du 1er janvier 2004. La condition d'ancienneté s'apprécie au 1er janvier de chaque année (1).
Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.
Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie d'un droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 607 heures.

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à un mois, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.
En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 1 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.
Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est intégralement maintenu.

Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.
Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.
Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a accumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation, calculé pro rata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Modalités d'utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.
Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.
Pour une formation n'excédant pas 1 mois, le salarié devra faire sa demande 2 mois avant le départ en formation.
Pour une formation s'étalant sur plus de 3 mois, le salarié devra faire sa demande 2 mois avant le départ en formation.
Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. On pourra utiliser un document établi par le FAF pêche et cultures marines.
L'accord écrit doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et horaires de cette formation.
Le document écrit est transmis au FAF pêche et cultures marines, qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation par rapport aux orientations prioritaires définies par le présent accord.L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.
Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail.
Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 932-1 du code du travail.
Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.
Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il lui notifie son refus par écrit.
Après le refus par l'employeur pendant 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

DIF prioritaire

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions prioritaires ainsi que les actions de validation des acquis par l'expérience VAE et les bilans de compétences qui s'inscrivent dans une démarche d'obtention d'un certificat de qualification professionnel conventionnel, définies dans le présent accord, peuvent faire l'objet d'une prise en charge par le FAF pêche et cultures marines au titre des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation.
Les actions prioritaires sont strictement définies par la liste des modules de formation des CQP « ouvrier conchylicole qualifié » et « responsable d'exploitation conchylicole ».

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail.

(Arrêté du 1er octobre 2008, art. 1er)

ART. 2

Le contrat de professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié conchylicole comporte :
-des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) ;
-l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs fonctions en relation avec les qualifications recherchées ;
-des actions d'évaluation et d'accompagnement.
Ce contrat est mis en oeuvre sur la base des principes suivants :
-une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
-une alternance, alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou plusieurs fonctions, en rapport avec la ou les qualifications recherchées.
Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :
-aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit son niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
-aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.
Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat d'engagement maritime.

Les actions prises en charge

La liste des formations ou certifications prises en charge par le financement du FAF pêche et cultures marines et considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord est la suivante :
-diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
-certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole CQP ;
-*diplômes ou titres ou certificat ou permis ou capacités, dans le domaine maritime* (1) ;
-qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
-qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

La durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.
Conformément à l'article L. 981-2 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée peut être allongée au-delà de la limite légale de 12 mois pour être portée jusqu'à 24 mois :
-pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ;
-lorsque les règlements d'examens des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
-pour toute formation ou parcours de professionnalisation arrêté par la CPNE.
La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % sans dépasser 40 % dans les cas suivants :
a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels et de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant.
b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou certificat ou d'un permis ou d'une capacité, dans le domaine maritime.
c) La mise en oeuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.
Le plafond de 40 % de la durée de formation pourra être porté à 50 % dès lors que le contrat est conclu à durée indéterminée.

Les forfaits horaires

La prise en charge financière par le FAF pêche et cultures marines, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation, est limitée à 12 ⁻ par heure pour le temps de formation réalisé par l'organisme de formation ou le service interne de formation de l'entreprise.
Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut être établi, s'il s'avère nécessaire, par un organisme externe. Ces heures s'ajoutent à celles prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2 du présent accord pour le contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par le FAF pêche et cultures marines de branche sur la base d'un forfait de 15 ⁻.
En cas d'insuffisance de ressources financières, le conseil d'administration du FAF pêche et cultures marines pourra ajuster les types de prise en charge.
La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable du FAF pêche et cultures marines et dans la limite des fonds disponibles.

La fonction tutorale

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié.
Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise peut désigner un tuteur parmi les salariés permanents. Chaque tuteur peut suivre 3 salariés au plus.
Le tuteur a notamment pour rôle :
-d'accueillir le salarié ;
-d'aider, informer et guider le salarié pendant la durée du contrat ;
-de veiller au respect du planning des formations ;
-de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi ;

-de s'assurer que le salarié intérimaire se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
-d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation.
Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit pouvoir bénéficier au préalable d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.
Les entreprises sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.
Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par le FAF pêche et cultures marines pour un montant forfaitaire par tuteur, ou personne assurant la formation tutorale, de 230 par mois, dans la limite maximale de 6 mois. Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation de 15 par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée par le FAF pêche et cultures marines à l'organisme chargé de cette formation.
Les actions de tutorat sont prises en charge au titre de la professionnalisation par le FAF pêche et cultures marines dans la limite des moyens disponibles.

Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L. 981-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.
Ce pourcentage ne pourra être inférieur à un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation, comme suit :

(En euros.)

SITUATION DU SALARIÉ	POURCENTAGE DU SALAIRE minimum conventionnel
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification inférieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	60 % pendant les 6 premiers mois, 70 % au-delà de 6 mois de travail
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification égale ou supérieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	70 % pendant les 6 premiers mois, 75 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification inférieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	75 % pendant les 6 premiers mois, 80 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 avec une qualification égale ou supérieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	80 % pendant les 6 premiers mois, 85 % au-delà de 6 mois de travail

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le SMIC en vigueur.

Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation. (2)

La période de professionnalisation

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.
Ce dispositif est ouvert notamment :
-aux salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
-aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
-aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
-aux travailleurs handicapés.
Ce dispositif est mis en oeuvre sur la base des principes suivants :
-une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires :
-une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
-une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.
La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :
-diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
-certificats de qualifications professionnelles de la branche conchylicole CQP ;
-diplômes ou titres ou certificats ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;
-qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
-qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.
Les heures de formation passées par le salarié en formation, liées à la période de professionnalisation mise en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.
Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié en application du

DIF, soit de l'employeur, après accord des 2 parties formalisé par écrit.
Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures.
Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ils portent également sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Le financement des périodes de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu à un financement du FAF pêche et cultures marines sur la base d'un forfait horaire de 15, dans la limite des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation encore disponibles.

(1) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6314-1 et L. 6325-1 du code du travail.
(Arrêté du 1er octobre 2008, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail.
(Arrêté du 1er octobre 2008, art. 1er)

SECTION 6

Avenant : Accord du 18 juillet 2006 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord permettre à la branche la mise en oeuvre d'une véritable politique de formation professionnelle qui offre aux salariés de véritables évolutions de carrière.

ART. 1

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de « certificats de qualification professionnelle » (CQP), décident de créer dans un premier temps les deux CQP suivants :
— le CQP « Ouvrier conchylicole qualifié » ;
— le CQP « Responsable d'exploitation conchylicole ; »

ART. 2

Les CQP ont pour objet :
— de valider et de reconnaître le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
— de renforcer et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles ;
— de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés ;
— de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l'entreprise et dans la branche ;
— de permettre à des salariés particulièrement qualifiés de reprendre des exploitations conchylicoles.

ART. 3

Un CQP se définit comme suit :
— une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession conchylicole ;
— une définition du métier et des compétences associées ;
— une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles par rapport à un référentiel commun ;
— un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, l'accès à une qualification professionnelle aux salariés dépourvus de qualification et sa reconnaissance.

Définition du métier d'ouvrier conchylicole qualifié

Le CQP d'ouvrier conchylicole qualifié permettra de valider les parcours de formation des ouvriers affectés aux fonctions liées aux activités de production des coquillages marins (reproduction, alimentation, soins, sélection..).
Ces ouvriers assurent l'approvisionnement en jeunes sujets par captage (ou pêche) ou en écloserie-nurserie. Ils sélectionnent les sujets et les installent dans les sites adaptés à leur développement (pleine mer, bassins, parcs...). Ils surveillent les conditions d'élevage (renouvellement de l'eau, maladies, température, oxygénation, nourriture). Ils entretiennent les installations (locaux, matériels, parcs et bassins...). Ils transmettent ou enregistrent les données techniques se rapportant au suivi de l'élevage.

Définition du métier de responsable d'exploitation conchylicole

Le CQP de responsable d'exploitation conchylicole permettra de valider les parcours de formation des salariés affectés aux fonctions de responsable d'exploitation de conchyliculture (ostréiculteur, mytiliculteur...).
Ils dirigent les différents travaux relatifs à la production conchylicole ou mytilicole, et notamment le télécaptage ou captage du naissain, la mise en poche, ou sur bouchot, le détroquage et dédoublage des poches, le tri, le calibrage et la préparation du produit pour la purification et l'expédition.
Ce CQP est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des 2 critères suivants :
- posséder une formation initiale relevant de la branche professionnelle équivalant au minimum à un bac et justifier de 3 ans d'expérience en qualité d'ouvrier conchylicole.
- justifier de 5 ans d'expérience dans le métier dont 3 à des fonctions d'encadrement telles que définies par la convention collective sans posséder le niveau minimum de formation initiale.

ART. 4

Les signataires avalisent les 4 référentiels du métier de l'ouvrier conchylicole qualifié et de responsable d'exploitation conchylicole (ces référentiels sont disponibles auprès de la branche).
Ces référentiels définissent les conditions dans lesquelles se dérouleront les parcours de formation nécessaires pour l'obtention du CQP :
— référentiel du métier ;
— référentiel des compétences ;
— référentiel des modules de formation ;
— référentiel d'évaluation.
Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise et du bassin conchylicole :
Les référentiels des CQP doivent être en harmonie avec les réalités de l'entreprise qui mettent en oeuvre le projet de CQP.

Ce cadre de référence, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation de la CPNE.
Il s'agit d'adapter le référentiel métier de la profession aux situations et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il conviendra d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle).
De même, pour référencer des compétences, il s'agira d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre à la fois une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l'entreprise et du mode de production ainsi qu'une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.
Le référentiel des modules de formation devra être adapté en fonction des précisions ou compléments apportés aux référentiels métiers et compétences. Un tronc commun de module de formation restera néanmoins obligatoire pour chaque CQP.

ART. 5

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue par contrôle continu et par des épreuves finales.

Contrôle continu : le livret de suivi

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat. Ce dernier a pour but de :
- suivre dans le temps la progression du candidat, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;
- permettre la délivrance du CQP ou de ses « unités de valeur » capitalisables.
Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la CNPE. Il contient les éléments suivants : identification du candidat, le cas échéant planning et programme des formations théoriques et pratiques, planning des évaluations, fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, indicateurs et standards permettant d'apprécier les résultats du candidat.
Ce livret de suivi est rempli conjointement par le tuteur désigné par l'entreprise. Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.
L'importance accordée à ces opérations, à cette évaluation continue et sa contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification varient selon un principe de pondération pour chacun des domaines de compétences évalués.

Les évaluations finales

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.
L'entreprise s'assure de la bonne organisation des épreuves avec les différentes personnes ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs externes préposé d'un organisme de formation agréé par la DRTEFP). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels métiers et de compétences. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.
Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique sur le poste de travail permettra l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.
Chaque épreuve doit prévoir :
- les conditions de déroulement des épreuves (écrites ou orales pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une « situation / problème » ;
- les réponses ou comportements attendus ;
- les critères d'appréciation utilisés (nombre d'erreurs admises, nombre de réponses attendues).
Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. référentiel des modules de formation).

ART. 6

Les CQP Ouvrier conchylicole qualifié et Responsable d'exploitation conchylicole sont des diplômes de la branche.
Ces certificats sont délivrés par la CPNE.

ART. 7

Position du CQP d'ouvrier conchylicole qualifié

Les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle d'ouvrier conchylicole qualifié et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à l'échelon 2.
En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Position du CQP de responsable d'exploitation conchylicole

Les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle de responsable d'exploitation conchylicole et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à l'échelon 6.
En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

ART.

Date d'effet de l'accord
Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.
Durée de l'accord
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Dépôt, publicité et extension
Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.
Il sera remis :
— en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75 139 Paris Cedex 03 ;
— en 2 exemplaires, dont 1 version papier et une version sur support électronique, signés des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris ;
— en 2 exemplaires, dont 1 version papier et une version sur support électronique, signés des parties, à la direction des affaires maritimes et des gens de mer du ministère de l'équipement, des transports et du logement, 3, place Fontenoy, 75700 Paris 07 SP.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 12 du 10 juillet 2007

Source officielle Légifrance

ART. 1

Il est ajouté un article 83 bis à la convention collective nationale.

Article 83 bis
Heures supplémentaires choisies

Les salariés conchylicoles peuvent accomplir des heures choisies au- delà du contingent d' heures supplémentaires applicable dans l' entreprise.
Cette faculté d' accomplir des heures choisies est subordonnée à deux conditions :
- l' employeur et le salarié doivent être d' accord pour l' accomplissement des heures choisies ; cet accord doit être formulé par écrit et doit notamment préciser le maximum d' heures choisies qu' il est envisagé de réaliser ;
- l' accomplissement des heures choisies ne doit pas entraîner un dépassement des durées maximales hebdomadaires de travail, fixées à 48 heures par semaine, et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
En ce qui concerne la rémunération des heures choisies, la majoration de salaire à laquelle elles ouvrent droit est fixée à 25 %.
Les heures choisies n' ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire. Par ailleurs, l' employeur n' a pas à solliciter de l' inspecteur du travail l' autorisation pour l' accomplissement d' heures au- delà du contingent d' heures supplémentaires.

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de sa signature.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 5 du 16 septembre 2010 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Modifications apportées à l'accord national du 22 septembre 2003 portant création d'un régime de prévoyance du personnel non cadre des entreprises conchylicoles.

ART. 5 nouveau

Sous réserve qu'ils bénéficient d'une présence continue dans l'entreprise, à temps complet ou à temps partiel, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, mis en invalidité par suite d'une décision de la sécurité sociale, de la MSA ou de l'ENIM bénéficie d'une rente qui est fonction de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié.
1re catégorie :
Le montant de la rente annuelle versée est égal à 45 % du traitement de référence annuel brut.
2e catégorie :
Le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.
3e catégorie :
Le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.
Les montants ci-dessus s'entendent rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ en retraite de l'intéressé.
La rémunération annuelle brute de référence est calculée dans les mêmes conditions que pour la garantie incapacité.
Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse. Elle est revalorisée sur la base des augmentations du point ARCCO.
La cotisation afférente aux garanties « rente d'invalidité » est répartie ainsi :

– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 %,
pour un total de 0,20 % des salaires bruts totaux.

Dispositions diverses

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Durée et portée juridique de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt, publicité et extension

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.
Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

– en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris,27, rue Louis-Blanc,75484 Paris Cedex 10 ;
– en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de Paris, CS 80104,210, quai de Jemmapes,75468 Paris Cedex 10 ;
– en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, à la direction des affaires maritimes, sous direction des gens de mer et de l'enseignement maritime, du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, La Grande Arche, paroi Sud,92055 La Défense Cedex.

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 1 du 14 janvier 2011 à l'accord du 18 juillet 2006 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

Durée et portée juridique de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il ne pourra être dérogé aux dispositions du présent accord que par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable aux salariés.

Dépôt, publicité et extension

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.
Il est déposé par la partie la plus diligente auprès de :

– en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 03 ;
– en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris ;
– en deux exemplaires, dont une version papier et une version sur support électronique, signé des parties, à la direction des affaires maritimes, sous-direction des gens de mer, du ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, 3, place Fontenoy, 75700 Paris 07 SP.

ART.

Le contrat emploi-formation agricole vise à permettre aux salariés saisonniers d'accéder à des formations pendant les périodes de faible activité.
Le contrat emploi-formation est un contrat à durée déterminée (art. L. 1242-3° du code du travail). Il doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion et peut être renouvelé une fois. En outre, les dispositions des articles L. 1242-8, L. 1243-8 et L. 1243-10, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail (relatives, notamment, aux durées maximales des CDD, à l'indemnité de fin de contrat ainsi qu'au délai de carence compris entre 2 embauches en CDD sur un même poste) ne lui sont pas applicables.
La durée du contrat emploi-formation est au minimum de 4 mois et au maximum de 18 mois, renouvellements inclus. La durée de la formation est au maximum de 25 % de la durée du contrat.
Les coûts relatifs aux périodes de formation sont pris en charge au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée (CIF-CDD). Les coûts de formation ne seront pas pris en charge par l'OPCA de branche mais par l'OPACIF dont relève l'entreprise conchylicole.

ART.

Les signataires conviennent de fixer dans le présent accord les dispositions générales sur le financement de la formation professionnelle en conchyliculture.
A compter du 1er janvier 2012 et conformément à la date d'expiration de l'agrément du FAF pêche et cultures marines prévu par l'article 43 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, les signataires désignent AGEFOS PME comme OPCA de la branche pour collecter les contributions dues au titre de la formation professionnelle.
Au sein de cet organisme est créée une section professionnelle paritaire (SPP) réservée aux entreprises des pêches et des cultures marines.
La SPP devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE de la branche.
Un protocole portant sur la composition et le fonctionnement de cette SPP sera conclu entre, d'une part, les signataires du présent accord et, d'autre part, AGEFOS PME afin de formaliser les relations entre la SPP et l'OPCA.

ART. 1er

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation une participation au minimum égale à 0,55 % du montant de rémunérations versées pendant l'année en cours.
Ils doivent effectuer ce versement avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 0,55 % définie ci-dessus.
Sur les 0,55 % versés à l'OPCA désigné, le pourcentage de 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année est affecté à :

– la mutualisation du droit individuel à la formation prioritaire ;
– aux actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
– aux actions de préparation et d'exercice de la formation tutorale ;
Le solde de la participation minimale de 0,55 % est versé à l'OPCA de branche.

ART. 2

Les employeurs occupant de 10 à 19 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.
Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,05 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.
Le reste de la participation minimale de 1,05 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 6331-19 du code du travail.

ART. 3

Les employeurs occupant 20 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation une participation au minimum égale à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.
Avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation et dans le cadre de la participation minimale de 1,60 % définie ci-dessus, les employeurs doivent effectuer :

– un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;
– un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA de branche au titre des actions de professionnalisation et au titre du droit individuel à formation.
Le reste de la participation minimale de 1,60 % doit être utilisée selon les modalités définies par l'article L. 6331-19 du code du travail.
Quel que soit le niveau de la participation effectivement due, un montant minimum annuel est fixé à :

– 25 € au titre du plan de formation ;
– 10 € au titre de la professionnalisation et du DIF.

ART. 4

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.
Le taux de cette contribution, égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales, est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.
Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.
Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.
Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 3.
Considérant les incertitudes liées à la mise en œuvre progressive en 2010 des dispositions législatives, réglementaires, contractuelles et conventionnelles, et plus spécifiquement celles liées à la loi du 24 novembre 2009, les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit.
Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

– 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
– 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.
Par exemple, pour l'année 2011, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 10 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

– à 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,055 % de la masse salariale, dont 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;
– à 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail), soit 0,14 % de la masse salariale, dont 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.
Par exception au principe ci-dessus, le taux est à 10 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), soit 0,105 % de la masse salariale, dont 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation, et 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

ART. 5

Conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la conchyliculture, les parties signataires conviennent de confier à AGEFOS PME le recouvrement de la cotisation au titre du financement du paritarisme. La première année, le taux de cotisation est fixé à 1 ‰ de la masse salariale pour les entreprises relevant de la convention de la conchyliculture.
Un avenant sera signé entre l'OPCA et les parties signataires pour définir annuellement les obligations des parties et les frais de collecte.

ART. 1er

Les parties signataires décident de créer, en vertu de la loi du 4 mai 2004, une commission paritaire nationale de l'emploi en matière de formation professionnelle (CPNE).
La CPNE définit des orientations, émet des propositions concertées, des avis paritaires dans le domaine de la relation emploi-formation-qualification.
Elle veille à la mise en œuvre de ces orientations, en particulier par l'OPCA de branche et, à cet égard, elle est légitime pour émettre des directives aux organismes paritaires de la branche professionnelle et des recommandations aux pouvoirs publics ainsi qu'à toute autre instance intervenant dans le champ de l'emploi, de la formation et des qualifications.
Toutefois, la CPNE ne constitue pas une instance de négociation en matière d'emploi et de qualification. Elle est distincte de la commission nationale de négociation prévue à l'article 9 de la convention collective qui se réunit pour débattre et conclure des accords sur ces sujets.
Les parties signataires décident de définir le rôle de la CNPE en matière de formation professionnelle qui est en particulier chargée des missions suivantes :
1. Pilotage d'accompagnement et de suivi de la mise en œuvre de l'accord relatif à la formation professionnelle.
2. Concertation et contractualisation :

– elle examine les modalités et fait toute proposition nécessaire à la mise en œuvre des orientations relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires et supérieures, à l'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou périodes de formation en entreprise et à l'information en vue d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes ;
– elle participe à la préparation, au suivi, à l'évaluation des conventions établies dans le cadre de la politique contractuelle de l'Etat, en particulier les contrats d'études prospectives et les engagements de développement de la formation ;
– elle détermine les qualifications pouvant être préparées par voie de contrat de professionnalisation ainsi que les objectifs des formations assurées dans le cadre de périodes de professionnalisation ;
– elle veille à la cohérence entre les différentes certifications de la conchyliculture inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– elle adopte des positions professionnelles communes sur des projets ministériels relatifs à l'évolution des diplômes et des titres ;
– elle crée les certificats de qualification professionnelle (CQP) et autres certifications professionnelles, elle en diffuse la liste, les délivre, les supprime, entreprend, en tant que de besoin, toutes démarches pour leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles ou leur radiation ;
– elle met en œuvre le dispositif de validation des acquis de l'expérience pour favoriser le développement de carrière des salariés.

ART. 2

Les parties signataires rappellent leur attachement à poursuivre le rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives nationales et régionales existantes, notamment au sein du ministère de l'éducation nationale.
Elles soulignent également leur volonté de voir la branche s'investir dans le cadre des travaux et réflexions menées par les instances territoriales et régionales en matière de formation professionnelle, en étroite collaboration avec les sections régionales conchylicoles.

ART. 1er

Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.
Ce droit de 20 heures par an s'applique à compter du 1er janvier 2004. La condition d'ancienneté s'apprécie au 1er janvier de chaque année.
Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.
Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie d'un droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 607 heures.

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.
En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 1 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.
Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est intégralement maintenu.

Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans.
Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.
Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a accumulé un nombre d'heures au moins équivalant à la durée de la formation.

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation, calculé pro rata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.
Modalités d'utilisation du droit individuel à la formation
Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.
Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation, conformément aux modalités du présent accord, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.
Pour une formation n'excédant pas 1 mois, le salarié devra faire sa demande 2 mois avant le départ en formation.
Pour une formation s'étalant sur plus de 3 mois, le salarié devra faire sa demande 2 mois avant le départ en formation.
Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. On pourra utiliser un document établi par l'OPCA de branche.
L'accord écrit doit notamment préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et horaires de cette formation.
Le document écrit est transmis à l'OPCA de branche qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation par rapport aux orientations prioritaires définies par le présent accord. L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.
Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail.
Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées aux articles L. 6323-14 et D. 6321-6 du code du travail.
Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.
Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il lui notifie son refus par écrit.
Après le refus par l'employeur pendant deux années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

DIF prioritaire

Seules les actions de formation effectuées au titre du DIF entrant dans le cadre des actions prioritaires ainsi que les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et les bilans de compétences qui s'inscrivent dans une démarche d'obtention d'un certificat de qualification professionnelle conventionnel, définies dans le présent accord, peuvent faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA de branche au titre des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation.
Les actions prioritaires sont strictement définies par la liste des modules de formation des CQP « Ouvrier conchylicole qualifié » et « Responsable d'exploitation conchylicole ».

Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise

Les conditions d'utilisation des heures capitalisées au titre du DIF, en cas de démission ou de licenciement, sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.
En cas de licenciement (hormis licenciement pour faute lourde), et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, le montant dû par l'entreprise, correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par 9,15 €, peut alors permettre le financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Dans ce cas, lorsque la formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule sur le temps de travail.
En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou au terme d'un contrat ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié a la possibilité de mobiliser des droits DIF pour se former en dehors de l'entreprise où il les a acquis, soit pendant la période de chômage, soit chez un nouvel employeur.
La somme mobilisable correspond au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire horaire professionnalisation fixé à 9,15 €. Cette somme est imputable sur les fonds de la section « professionnalisation ».
Les salariés sont informés dans la lettre de licenciement de leurs droits en matière de DIF, et notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier dans ce cadre d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de VAE.
Le certificat de travail remis à l'expiration du contrat de travail indique les droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que le nom de l'OPCA compétent pour la prise en charge de sa demande de financement du DIF portable.

ART. 2

Contrat de professionnalisation

La professionnalisation pour un salarié conchylicole comporte :

– des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) ;
– l'acquisition de compétences par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs fonctions en relation avec les qualifications recherchées ;
– des actions d'évaluation et d'accompagnement.
Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

– une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
– une alternance, alliant des séquences de formation professionnelle et l'exercice d'une ou de plusieurs fonctions, en rapport avec la ou les qualifications recherchées.
Un contrat de professionnalisation peut être proposé lors de l'embauche :

– aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale quel qu'en soit son niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
– aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI-CIE et CUI-CAE).
Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat d'engagement maritime.

Actions prises en charge

La liste des formations ou certifications prises en charge par le financement de l'OPCA de branche, considérées comme prioritaires à la date de la signature du présent accord, est la suivante :

– diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
– certificats de qualification professionnelle de la branche conchylicole (CQP) ;
– diplômes ou titres, ou certificat, ou permis ou capacités, dans le domaine maritime ;
– qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
– qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.

Durée de la formation

Les partenaires sociaux considèrent que la durée de formation obligatoire dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être d'un minimum de 15 % et d'un maximum de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI. Cette durée comprend les actions de positionnement, formation, accompagnement et évaluation. Elle ne peut être inférieure à 150 heures.
Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée peut être allongée au-delà de la limite légale de 12 mois pour être portée jusqu'à 24 mois :

– pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ;
– lorsque les règlements d'examens des formations diplômantes ou les référentiels des formations qualifiantes le justifient ;
– pour toute formation ou parcours de professionnalisation arrêté par la CPNE.
La durée de la formation peut aller au-delà de 25 % sans dépasser 40 % dans les cas suivants :
a) Lorsque les jeunes et les adultes ne disposent pas des prérequis nécessaires, principalement en termes de maîtrise des écrits professionnels et de la langue française pour s'engager dans un processus qualifiant ;
b) Pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre ou certificat ou d'un permis ou d'une capacité, dans le domaine maritime ;
c) La mise en œuvre des CQP peut conduire à une durée de formation allant au-delà de 25 % de la durée du contrat. Il appartiendra à la CPNE de définir pour chaque CQP la durée nécessaire de formation et d'ouvrir la possibilité de mise en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation.
Le plafond de 40 % de la durée de formation pourra être porté à 50 % dès lors que le contrat est conclu à durée indéterminée.

Forfaits horaires

La prise en charge financière par l'OPCA de branche, dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation, concernant le financement des actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation du contrat de professionnalisation, est limitée à 12 € par heure pour le temps de formation réalisé par l'organisme de formation ou le service interne de formation de l'entreprise.

Au démarrage du contrat de professionnalisation, un bilan peut, s'il s'avère nécessaire, par un organisme externe. Ces heures s'ajoutent à celles prévues aux alinéas 1 et 2 de l'article 2 du présent accord pour le contrat de professionnalisation. Elles donnent lieu à une prise en charge financière par l'OPCA de branche sur la base d'un forfait de 15 €.
En cas d'insuffisance de ressources financières, la SPP pêche et cultures marines pourra ajuster les types de prise en charge.
La prise en charge financière des coûts d'évaluation, de formation et d'accompagnement du contrat de professionnalisation ne prendra effet qu'après accord préalable de l'OPCA de branche et dans la limite des fonds disponibles.

Fonction tutorale

La réussite du contrat de professionnalisation implique une évaluation, un accueil et un suivi du salarié.
Pour chaque salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise peut désigner un tuteur parmi les salariés permanents et volontaires, justifiant de 2 ans d'expérience minimum en lien avec la certification visée.
Un salarié ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.
L'employeur ne peut exercer sa fonction de tuteur qu'à l'égard de 2 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au maximum.
Le tuteur a notamment pour rôle :

– d'accueillir le salarié ;
– d'aider, informer et guider le salarié pendant la durée du contrat ;
– de veiller au respect du planning des formations ;
– de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles, lors des périodes d'emploi ;
– de s'assurer que le salarié se présente aux épreuves qui permettent la délivrance de la certification prévue au contrat ;
– d'assurer la liaison avec le ou les organismes de formation.
Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié permanent doit pouvoir bénéficier au préalable d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur.
Les entreprises sont incitées à proposer, tout particulièrement aux salariés permanents en fin de carrière professionnelle, de mettre à profit leur expérience en exerçant la fonction de tuteur.
Les dépenses occasionnées par l'exercice du tutorat sont prises en charge par l'OPCA de branche pour un montant forfaitaire par tuteur, ou personne assurant la formation tutorale, de 230 € par mois, dans la limite maximale de 6 mois.
Ce plafond mensuel est majoré de 50 %, lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne un public prioritaire (jeunes de 12 à 25 ans n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou bénéficiaires de minima sociaux, ou ayant bénéficié de minima sociaux, ou ayant bénéficié d'un CUI).
Dans le cas où le tuteur doit recevoir une formation le préparant à sa fonction, une participation de 15 € par heure de formation au tutorat, pour une durée maximale de 40 heures, est versée par l'OPCA de branche à l'organisme chargé de cette formation.
Les actions de tutorat sont prises en charge au titre de la professionnalisation par l'OPCA de branche dans la limite des moyens disponibles.

Rémunération du salarié

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires de contrats de professionnalisation conclus conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat, tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.
Ce pourcentage ne pourra être inférieur à un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation, comme suit :

Situation du salarié	Pourcentage du salaire minimum conventionnel
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification inférieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	60 % pendant les 6 premiers mois 70 % au-delà de 6 mois de travail
De 16 ans à moins de 21 ans avec une qualification égale ou supérieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	70 % pendant les 6 premiers mois 75 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 ans avec une qualification inférieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	75 % pendant les 6 premiers mois 80 % au-delà de 6 mois de travail
De plus de 21 ans à moins de 26 avec une qualification égale ou supérieure au bac professionnel (ou titre ou diplôme équivalent)	80 % pendant les 6 premiers mois 85 % au-delà de 6 mois de travail

Enfin, la rémunération calculée par l'application de ces pourcentages sur le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi inscrit dans le contrat de professionnalisation ne pourra être inférieure à celle qui aurait été obtenue par l'application de ces mêmes pourcentages sur le Smic en vigueur.
Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée et de l'action

de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération ne pouvant pas être inférieure au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi tel qu'inscrit dans le contrat de professionnalisation.

Période de professionnalisation

Les parties signataires entendent promouvoir comme un instrument majeur d'accompagnement des salariés la période de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.
Ce dispositif est ouvert notamment aux :

– salariés après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45e anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
– salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
– femmes qui reprennent leur activité professionnelle, après un congé maternité, ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
– travailleurs handicapés ;
– salariés en contrat unique d'insertion (CUI-CIE ou CUI-CAE) en CDD ou en CDI.
Ce dispositif est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

– une personnalisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
– une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
– une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.
La période de professionnalisation peut avoir pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

– diplômes et titres homologués spécifiques à la branche conchylicole ;
– certificats de qualification professionnelle de la branche conchylicole (CQP) ;
– diplômes ou titres, ou certificats, ou permis, ou capacités, dans le domaine maritime ;
– qualifications professionnelles reconnues par la CPNE de la branche ;
– qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective.
Les heures de formation passées par le salarié en formation, liées à la période de professionnalisation mise en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.
Les heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié en application du DIF, soit de l'employeur, après accord des deux parties formalisé par écrit.
Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent, par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures.
Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.
Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ils portent également sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

Financement des périodes de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident que les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'OPCA de branche sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite des contributions mutualisées destinées à la professionnalisation encore disponibles.
En cas d'insuffisance de ressources financières, la SPP pêche et cultures marines pourra ajuster les critères de prise en charge.

ART.

Les parties signataires du présent accord, dans le cadre des dispositions de la 6e partie, livre III, du code du travail et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle.
Considérant l'article 43 de la loi n° 2009-1437 qui prévoit que la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agrées (OPCA) expire au plus tard le 1er janvier 2012, le conseil de gestion du FAF pêche et cultures marines lors de la réunion du 12 février 2010 et le bureau AGEFOS PME lors de la réunion du 18 février 2010 ont adopté une délibération commune prévoyant un rapprochement avec AGEFOS PME sous réserve du respect des conditions de mise en œuvre suivantes :

– disposer d'une autonomie décisionnelle sur les orientations de formation professionnelle liées aux spécificités des métiers de la mer ;
– garder une représentativité effective au sein d'une section paritaire professionnelle ;
– sauvegarder les modes de prises en charge atypiques de cofinancements pour des formations maritimes longues et qualifiantes ;
– conserver le dispositif de « guichet unique » salariés-non salariés tel que prévu dans la loi d'orientation pêche de 1997 ;
– veiller au maintien de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la pêche afin de disposer des données qualitatives et quantitatives pour l'emploi ;
– assurer la reprise du personnel de l'organisme pour des raisons sociales évidentes mais également pour conserver au sein et au service de la profession une expertise et une technicité utiles aux entreprises comme aux salariés (cette intégration devant se faire dans un secteur géographique de Bretagne Sud) ;
– transférer au profit de la section paritaire professionnelle pêche et cultures marines le solde positif des réserves au 31 décembre du dernier exercice du FAF pêche et cultures marines, réserves générées au titre du plan de formation et de la professionnalisation.
La formation professionnelle constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les salariés dans le cadre de la réalisation de leur projet professionnel, que pour les entreprises en contribuant à accroître leur efficacité.
La formation professionnelle qui est mise en œuvre principalement dans le cadre des plans de formation doit permettre d'améliorer la bonne marche et à la compétitivité des entreprises conchylicoles et contribuer au développement individuel des salariés.
Elle doit permettre aux entreprises et aux salariés de répondre dans les meilleures conditions aux principaux enjeux et priorités des années à venir tels qu'ils sont définis ci-dessous :

– définir les priorités de la branche en matière de formation professionnelle ;
– contribuer au maintien des salariés dans l'emploi, en développant leurs compétences, leurs qualifications et en les préparant aux évolutions des techniques, de l'organisation du travail et des attentes des clients ;
– concourir à la réalisation des projets professionnels et à l'évolution professionnelle ainsi qu'à la mobilité des salariés ;
– permettre par le rapprochement du milieu professionnel et éducatif une meilleure insertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi dans la conchyliculture ;
– permettre le développement de la formation professionnelle dans le cadre géographique des 7 sections régionales conchylicoles.
Considérant les enjeux majeurs et priorités ainsi définis, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information et de concertation tant au niveau de la branche que des entreprises.
Elles affirment leur volonté de construire et de mettre en œuvre un dispositif de formation de branche efficace, cohérent avec les besoins en matière de gestion des ressources humaines des entreprises et répondant aux attentes des salariés en favorisant l'élaboration et la définition de parcours professionnels.
Elles encouragent les entreprises et les salariés à se saisir des nouvelles mesures et dispositifs mis en place en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle et conviennent de ce qui suit.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 6 du 11 décembre 2014 à l'accord du 22 septembre 2003 portant création d'un régime de prévoyance du personnel non cadre

Source officielle Légifrance

ART.

Le dispositif de l'accord national paritaire du 22 septembre 2003 portant création d'un régime de prévoyance du personnel non cadre employé par les entreprises relevant de la convention collective nationale de travail concernant la conchyliculture est modifié comme suit.

ART. 1er

Le présent avenant a pour objet le renouvellement de l'accord de branche concernant les garanties « décès-invalidité absolue et définitive » et « incapacité temporaire de travail et invalidité permanente » au profit de l'ensemble des salariés non cadres au sens des dispositions conventionnelles de la branche conchylicole, relevant de la sécurité sociale, de la MSA ou du régime de l'ENIM, employés par les entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale de la conchyliculture.
Le présent avenant a pour objet de préciser le champ d'application de l'accord de prévoyance et les modalités de sa mise en œuvre.

ART. 2

Afin de favoriser la mutualisation du risque dans la branche professionnelle de la conchyliculture, caractérisée par une multiplicité de très petites entreprises, les partenaires sociaux conviennent de recommander comme organisme assureur du régime de prévoyance :

Humanis Prévoyance, institution interprofessionnelle de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, agréée par arrêté du ministre des affaires sociales du 2 août 1993, enregistrée sous le n° 957

L'institution ci-dessus désignée s'engage à maintenir les taux de cotisation aux niveaux prévus par le présent avenant pendant une durée de 3 ans à compter de la date d'effet du présent accord telle que prévue par l'article 7 ci-après.

ART. 3

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.
L'invalidité absolue et définitive à 100 % reconnue par la sécurité sociale, la MSA ou l'ENIM avec assistance d'une tierce personne donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.
En cas de décès accidentel, le capital fixé ci-dessus est porté à 200 %.
Pour déterminer le salaire annuel brut servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations.
Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé pro rata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.
Il est précisé que le personnel titulaire d'un contrat de travail depuis plus de 30 jours reste couvert 1 mois après la fin du contrat de travail.
La cotisation afférente aux garanties « décès » est répartie ainsi :
– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 %,
pour un total de 0,28 % des salaires bruts totaux.

ART. 4

ART. 4.1

Sous réserve qu'ils bénéficient d'une présence de 1 année continue dans l'entreprise, à temps complet ou à temps partiel, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, en cas de maladie ou d'accident, auront droit à des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base dont ils bénéficient.

ART. 4.2

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1er jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie profes- sionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, et à compter du 11e jour d'absence dans tous les autres cas.

ART. 4.3

Le montant des indemnités est égal à 75 % de la rémunération jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail au plus tard.
Pour déterminer la rémunération servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations, exclusion faite des sommes soumises à la tranche C.
Elle s'entend déduction faite des prestations en espèces que l'assuré perçoit de la sécurité sociale, de la mutualité sociale agricole ou de l'ENIM.
Le montant total des prestations versées en cas d'arrêt de travail ne pourra excéder, après déduction des charges sociales incombant à l'assuré, son salaire net.
L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

ART. 4.4

Pour une même maladie ou un même accident, la garantie s'applique jusqu'au 1 095e jour de l'arrêt de travail, y compris, le cas échéant, le délai de carence prévu à l'article 4.2.

ART. 4.5

La cotisation afférente à la garantie de maintien de salaire prévue aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail est à la charge exclusive de l'employeur, soit 0,46 % des salaires bruts totaux des salariés.
La cotisation afférente à la maladie et à l'accident de la vie privée au-delà de la garantie légale est répartie ainsi :
– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 %,
pour un total de 0,59 % des salaires bruts totaux des salariés.

ART. 5

Sous réserve qu'ils bénéficient d'une présence de 1 année continue dans l'entreprise, à temps complet ou à temps partiel, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, mis en invalidité par suite d'une décision de la sécurité sociale, de la MSA ou de l'ENIM, bénéficient d'une rente qui est fonction de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié.
1re catégorie :
Le montant de la rente annuelle versée est égal à 45 % du traitement de référence annuel brut.
2e catégorie :
Le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.
3e catégorie :
Le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.
Les montants ci-dessus s'entendent rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ à la retraite de l'intéressé.
La rémunération annuelle brute de référence est calculée dans les mêmes conditions que pour la garantie incapacité.
Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse. Elle est revalorisée sur la base des augmentations du point ARCCO.
La cotisation afférente aux garanties « rente d'invalidité » est répartie ainsi :
– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 %,
pour un total de 0,27 % des salaires bruts totaux.

ART. 6

Une commission de suivi est mise en place, qui aura pour vocation de réunir et d'analyser les statistiques utiles à l'appréciation du risque. Elle se réunira dans toute la mesure du possible en même temps que les réunions de la commission de négociation et sera composée des mêmes membres que cette dernière.
La commission de suivi bénéficiera chaque année d'un rapport annuel transmis par l'institution gestionnaire recommandée, qui s'engage à remettre les informations suivantes prévues par l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4,9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 :
– le montant des cotisations ;
– le montant des prestations payées, brutes de réassurance ;
– le montant des provisions techniques brutes de réassurance le 1er janvier et le 31 décembre de l'exercice considéré ;
– la quote-part :
– des participations aux résultats du régime de prévoyance ;
– du résultat de la réassurance ;
– le nombre de salariés garantis.

ART. 7

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2015.

ART. 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 9

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, est remis à chacune d'elles.
Il est déposé par la partie la plus diligente :
– en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
– en deux exemplaires, dont une version papier et une sur support électronique, signés des parties, à la DIRECCTE Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, CS 80104, 75468 Paris Cedex 10 ;
– en deux exemplaires, dont une version papier et une sur support électronique, signés des parties, à la direction des affaires maritimes, sous-direction des gens de mer et de l'enseignement maritime, du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, La Grande Arche, paroi Sud, 92055 La Défense Cedex.

SECTION 11

Avenant : Accord national du 7 octobre 2015 relatif au régime complémentaire frais de santé de la branche conchylicole

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 conchyliculture.
Ces entreprises appliquent de façon obligatoire le régime complémentaire frais de santé institué dans le présent accord.
Les entreprises actuellement couvertes par un autre régime complémentaire « frais de santé » qui comporterait des dispositions moins favorables devront adapter leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles (garanties minimales du régime et financement minimal de l'employeur notamment). Les entreprises de la branche devront ainsi comparer, ligne par ligne, leur accord d'entreprise avec l'accord de branche.
Nonobstant les dispositions précédentes, le présent accord ne s'applique pas aux entreprises qui sont dotées d'un dispositif de frais de santé globalement plus favorable.

ART. 2

Les bénéficiaires du présent régime sont l'ensemble des salariés non cadres des entreprises de la branche.
Les ayants droit des salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de la couverture des frais de santé ainsi définie par le présent accord par souscription, à l'initiative du salarié assuré, directement auprès de l'organisme assureur. Ce dernier assure la gestion des options choisies par le salarié.

ART. 3

Toutefois, les salariés ont la faculté de refuser expressément et par écrit la proposition d'adhésion au régime que leur soumet leur employeur lorsqu'ils se trouvent dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6-2° du code de la sécurité sociale (détail de cet article en annexe I), à l'exception du R. 242-1-6-2° b) dans lequel les mots « 12 mois » sont remplacés par les mots « 6 mois ».
Les différents cas de dispense seront communiqués aux salariés au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'au moment de l'embauche de nouveaux salariés.
Les dispenses d'affiliation ne sont valables qu'après justification par les salariés, à l'exception des contrats à durée déterminée de moins de 1 an, de la couverture souscrite par ailleurs. La non-délivrance du justificatif dans les délais impartis entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.
En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ne peuvent être imposées par l'employeur.

ART. 4

En application des dispositions de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, il est mis en œuvre un dispositif de « portabilité », permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes complémentaires « frais de santé » dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).
Cette portabilité est mise en place dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

ART. 5

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la sécurité sociale et dans la limite des frais engagés et sont détaillées en annexe II.

ART. 6

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.
Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.
Le présent régime ne rembourse notamment ni les pénalités mises à la charge de l'assuré en cas de non-respect du parcours de soin ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.
En tout état de cause, les garanties du présent régime seront adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

ART. 7

Le financement du contrat collectif de l'entreprise dont les garanties sont définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :
– 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
– 50 % maximum à la charge du salarié.

ART. 8

Les parties signataires rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les hypothèses d'exclusion ou de limitation de garanties.

ART. 9

Les parties signataires décident de confier à une commission paritaire désignée au niveau de la branche des missions spécifiques en matière de régime complémentaire obligatoire de frais de santé. Cette commission, à compter de l'extension du présent accord, sera chargée d'assurer le suivi technique et la gestion du régime.
Elle est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux.
Elle se réunira au moins une fois par an.
La partie patronale assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des comptes rendus et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission. La convocation parviendra à chacun des membres et invités dans un délai, si possible, d'au moins 15 jours avant chaque réunion.

ART. 10

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

ART. 11

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du code du travail.
La commission paritaire de branche composée de toutes les organisations syndicales de salariés signataires ou non dudit accord pourra ainsi décider des évolutions, modifications ou adaptations qui s'avéreraient nécessaires.

ART. 12

Le présent accord sera déposé conformément à la loi, et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.
Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

ART.

Annexe I

Article R. 242-1-6-2°

« Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous :
2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :
a) Des 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 ;
b) Des 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 ;
c) Des 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 ;
d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. 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 ;
e) Des 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 ;
f) Des 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. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.
La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système. »

ART.

Annexe II
Détail des garanties du régime conventionnel

Les prestations, exprimées en pourcentage de la base de remboursement, intègrent les remboursements du régime obligatoire d'assurance maladie et ne s'ajoutent pas à ceux-ci.
Les prestations, exprimées en euros ou en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, s'entendent en complément des remboursements du régime obligatoire d'assurance maladie. Elles n'intègrent donc pas les remboursements du régime obligatoire d'assurance maladie et s'ajoutent à ceux-ci.
Les prestations versées, cumulées à celles du régime obligatoire d'assurance maladie, sont limitées en tout état de cause aux frais réellement engagés par le membre participant ou par ses ayants droit.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0003/boc_20160003_0000_0031.pdf

ART.

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche conchylicole ont souhaité mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire pour les salariés en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, au 1er janvier 2016.
Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre, notamment, aux deux objectifs suivants :
– couvrir l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture en matière de remboursements complémentaires de frais de santé ;
– assurer un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.
Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « contrats responsables » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.
Le présent accord collectif constitue une annexe à la convention collective de la conchyliculture.
Le présent accord n'a pas pour objectif de recommander ou de désigner un organisme assurant les garanties du régime complémentaire frais de santé décrites ci-après. Ces garanties pourront être néanmoins reprises par le SNEC dans le cadre d'une proposition labellisée proposée à l'ensemble des entreprises de la branche.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 7 du 26 janvier 2017 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 4.1 de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par avenant du 11 décembre 2014, intitulé « Ancienneté requise » est désormais remplacé par l'article suivant :

« 4.1. Objet de la garantie

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, en cas de maladie ou d'accident, auront droit à des indemnités journalières complémentaires à celles versées, le cas échéant, par le régime de base dont ils bénéficient. »

ART. 2

L'article 4.2 de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par avenant du 11 décembre 2014, « Délai de carence » est désormais rédigé comme suit :

« – pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires seront versées à compter du 11e jour d'absence, nonobstant l'obligation incombant à l'employeur d'assurer le maintien du salaire à compter du 8e jour d'absence en cas de maladie ou d'accident non professionnel selon les règles prévues par le code du travail.

Toutefois, si l'absence est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet), l'indemnisation débute dès le premier jour d'absence.

– pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté, un délai de carence de 180 jours est appliqué avant le versement des premières indemnités journalières complémentaires ».

ART. 3

L'article 4.4 intitulé « Durée de la garantie » de l'article 4 intitulé « Incapacité temporaire » est désormais rédigé comme suit :

« Pour une même maladie ou un même accident, la garantie s'applique dans les conditions prévues à l'article 4.2.

Les prestations complémentaires cessent d'être versées lors de la survenance du premier des événements ci-après :

– lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de la sécurité sociale ;

– dès que le salarié reprend son activité professionnelle hors le cas de reprise à temps partiel pour raison thérapeutique ;

– à compter du 1 095e jour d'arrêt de travail, y compris le délai de carence prévu à l'article 4.2 ; et en tout état de cause :

– à la veille de la date à laquelle le participant est reconnu en état d'invalidité permanente (totale ou partielle) ;

– à la date de liquidation de la pension de vieillesse, y compris au titre de l'inaptitude au travail. (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi retraite). »

ART. 4

L'article 4.5 « Cotisations » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par avenant du 11 décembre 2014 est désormais rédigé comme suit :

« La cotisation afférente à la garantie de maintien de salaire prévue aux L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail est à la charge exclusive de l'employeur, soit 0,46 % des salaires bruts totaux des salariés.

La cotisation afférente aux prestations de prévoyance complémentaire est répartie comme suit :

– part patronale : 60 % ;

– part salariale : 40 % ;

pour un total de 0,66 % des salaires bruts totaux des salariés. »

Quant aux termes de l'article 4.3 de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par avenant du 11 décembre 2014 intitulé « Montant de la garantie », ils demeurent inchangés.

ART. 5

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2017.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants 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 de son dépôt.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

(1) Article étendu à l'exclusion des termes : « L. 2231-6 » et sous réserve des dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.
(Arrêté du 16 mai 2018 - art. 1)

ART.

Le présent avenant a pour objet de modifier la garantie « incapacité temporaire » et de réviser les cotisations.

SECTION 13

Avenant : Avenant n° 27 du 11 juillet 2018 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif aux congés payés exceptionnels pour événements familiaux

Source officielle Légifrance

ART. 1er

« Article 35 modifié
Congés exceptionnels pour événements familiaux

Conformément à l'article L. 3142-1, à l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé aux salariés, sans condition d'ancienneté, des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :
– 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un Pacs ;
– 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (rappelons que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité) ;
– 5 jours pour le décès d'un enfant ;
– 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
– 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
– 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant. »

ART. 2

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du III de l'article 3 du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer et à la composition et au fonctionnement de la commission nationale de la négociation collective maritime.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

ART. 3

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.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 28 du 11 juillet 2018 relatif à la modification de l'article 74 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

« Article 74

Personnel d'encadrement (cadres échelons 5 et 6)

a) *Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise* (1)

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

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel de 151,67 heures, soit d'un horaire annuel de 1 607 heures.

Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré. Les heures supplémentaires ainsi réalisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective.

Le nombre annuel d'heures fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d'heures à travailler.

En cas d'absence non justifiée et d'absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Pour l'évaluation d'une heure d'absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d'une heure est valorisée comme suit : le salaire annuel divisé par 1 607.

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

b) *Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail* (2) (3) (4)

Le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, peut prévoir que le salarié exerce sa fonction sans référence horaire.

Cette formule de forfait sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des membres du personnel d'encadrement qui exercent une fonction répondant à un ou plusieurs des critères suivants : autonomie dans l'organisation et la gestion du temps de travail, importance du niveau de responsabilité, fonction nécessitant des déplacements fréquents en dehors de l'entreprise ...

Pour tenir compte des sujétions et contraintes auxquelles ils sont soumis, et en considération de ce mode d'organisation du travail, les salariés concernés bénéficient en contrepartie de 10 jours ouvrés de congés supplémentaires par période entière de 12 mois. Le nombre de jours travaillés est au maximum de 218 jours par an (journée de solidarité incluse) dès lors que le salarié est rempli de la totalité de ses droits aux congés payés. Ces jours de congés supplémentaires peuvent être affectés au compte épargne-temps lorsqu'il existe. Sauf disposition contraire, cette contrepartie ne se cumule pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au mois 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation conventionnelle ou légale.

Le nombre annuel de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :
– la valeur de 1 journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22 ;
– la valeur de 1 demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour 1 mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien – qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation ...) – doivent être abordés avec le salarié :
– sa charge de travail ;
– l'amplitude de ses journées travaillées ;
– la répartition dans le temps de son travail ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
– l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
– sa rémunération ;
– les incidences des technologies de communication (smartphone ...) ;
– le suivi de la prise des congés.

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours de :
– s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
– ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
– pour les longues absences soit de paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence, soit de prévoir le transfert de ses courriels, de ses messages et de ses appels téléphoniques à un autre membre de l'entreprise, avec son consentement exprès.

Une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion pourra être mise en place dans les entreprises souhaitant compléter ou garantir via d'autres mesures le droit à la déconnexion des cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

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

c) *Cadres dirigeants sans référence horaire* (5)

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 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. Ce type de contrat ou d'avenant ne peut être conclu qu'avec un salarié relevant de l'échelon 6 de la grille de classification. »

(1) L'article 74 a) est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait annuel, conformément au 2° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail relatif aux conventions de forfait en heures.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(2) L'article 74 b) est étendu sous réserve du respect du plafond annuel de 218 jours travaillés quand bien même le positionnement des jours fériés au cours d'une année donnée impliquerait de dépasser le nombre de 10 jours de congés supplémentaires prévus, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(3) L'article 74 b) est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait annuel, conformément au 2° de l'article L. 3121-64 du code du travail.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(4) L'article 74 b) est étendu sous réserve de l'application des dispositions supplétives de l'article L. 3121-65 s'agissant d'une part des modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail et d'autre part des modalités d'exercice du droit à la déconnexion.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

(5) L'article 74 c) est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation (chambre sociale, 31 janvier 2012, n° 10-24412).
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du III de l'article 3 du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer et à la composition et au fonctionnement de la commission nationale de la négociation collective maritime.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

ART. 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

ART.

Le présent avenant est établi en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 29 du 11 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 23 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

« Article 23
Indemnité de licenciement

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise a droit en cas de licenciement à une indemnité calculée comme suit :
– pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
– pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

Le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

La rémunération constituant la base de calcul de l'indemnité légale est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
– soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
– soit le tiers des 3 derniers mois. Les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées au salarié pendant cette période ne sont alors prises en compte que dans la limite du prorata. »

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du III de l'article 3 du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer et à la composition et au fonctionnement de la commission nationale de la négociation collective maritime.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

ART. 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 27 septembre 2017.

(1) Les dispositions relatives à la date d'effet sont étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-1 et L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)

ART.

Le présent avenant est établi en application des ordonnances du 22 septembre 2017, publiées au Journal officiel du 23 septembre et des articles R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 32 du 15 janvier 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du III de l'article 3 du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer et à la composition et au fonctionnement de la commission nationale de la négociation collective maritime.
(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

ART. 2

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat nationale 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.

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 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 17

Avenant : Avenant n° 33 du 15 janvier 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En règle générale, il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque entreprise, les horaires de travail, de façon telle que les salariés bénéficient, en plus du repos hebdomadaire, d'une journée de liberté se situant le samedi ou le lundi.

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre.

2° Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

3° Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue conformément à l'article 77 de la convention collective pour des raisons techniques ou économiques.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée ; les intéressés bénéficieront, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 20 %.

ART. 2

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du III de l'article 3 du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer et à la composition et au fonctionnement de la commission nationale de la négociation collective maritime. (Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)

ART. 3

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat nationale 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.

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 34 du 15 janvier 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1er février 2019 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	10,11 €
2	10,33 €
3	10,61 €
4	10,90 €
5	12,04 €
6	15,82 €

(1) Article étendu sous réserve des dispositions législatives et réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance. (Arrêté du 2 mars 2021 - 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 2019.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 35 du 13 juin 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

« c) Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée maximale de 2 heures par jour ouvré, dans la limite de 39 heures par mois. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'une des parties, en accord avec l'autre. Elles ne donnent pas lieu à réduction de salaire. »

ART. 2

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. 3

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.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 31 du 15 janvier 2020 relatif au champ d'application

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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.

Activités visées :

1. NAF 03.21. – 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. NAF 10.20Z. – 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. NAF 46.11Z. – 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. NAF 46.23Z. – 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. NAF 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. NAF 94 1-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. NAF 46.38A : 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 2 organismes sont compétents dans la branche.

ART. 2

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale 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. 3

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.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 21

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 22

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 23

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 24

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 25

Avenant : Avenant n° 48 du 7 janvier 2025 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif à la prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La classification conventionnelle distingue le personnel ouvrier, le personnel administratif et les cadres.

Ainsi, le personnel non cadre correspond au personnel ouvrier et au personnel administratif sans viser les articles 36 sus visés.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent que les salariés relevant de l'article 36 seront considérés comme non-cadres et bénéficient ainsi du régime de prévoyance en vigueur dans la branche.

En conséquence de quoi, l'article 1er de l'accord de prévoyance du 22 septembre 2023 est précisé comme suit :

« Le présent avenant a pour objet la mise en place des garanties " décès-invalidité absolue et définitive " et " incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente " au profit de l'ensemble des salariés non cadres au sens des dispositions conventionnelles de la branche conchylicole, relevant de la sécurité sociale, ou de la MSA ou du régime de l'ENIM employés par les entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale de la conchyliculture.

Les salariés communément désignés sous le terme " d'articles 36 " relèvent dans la branche des salariés non cadres. »

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 plus 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 1er janvier 2025.

ART. 5

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

ART.

L'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 prévoyait la possibilité pour les entreprises de faire bénéficier les salariés dont le coefficient hiérarchique était au moins égal à 200 dans les arrêtés de mise en ordre des salaires (ou à une position hiérarchique équivalentes dans les classifications d'emplois de la branche) du régime de retraite et de prévoyance des cadres prévu par l'article 4 dudit accord.

Ces bénéficiaires étaient communément désignés sous le terme « d'articles 36 ».

Depuis la fusion des régimes de retraite complémentaires Agirc et Arrco, la notion « d'article 36 » n'existe plus. Elle n'a pas été reprise par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Toutefois, le code de la sécurité sociale prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance certains salariés définis par convention de branche, sous réserve que la convention soit agréée par la commission de l'APEC.

Le régime actuel de prévoyance de la branche vise les salariés non cadres.

Le présent avenant a pour objet de préciser qui sont les salariés non cadres visés par l'accord de prévoyance.

SECTION 26

Avenant : Avenant n° 49 du 13 janvier 2026 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 3 « Décès. Invalidité absolue et définitive » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par plusieurs accords successifs est modifié comme suit :

« En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

Ce capital décès est majoré de 30 % dans les cas suivants :
– par enfant à charge.
La définition d'enfant à charge est celle définie dans les conditions générales de l'organisme assureur.
– pour l'assuré marié, pacsé ou en concubinage.

Les définitions de ces 3 formes juridiques d'union sont celles définies dans les conditions générales de l'organisme assureur.

L'invalidité absolue et définitive à 100 % reconnue par la sécurité sociale, la MSA ou L'ENIM avec assistance d'une tierce personne donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

Les majorations relatives à l'enfant à charge et aux trois formes juridiques d'union s'appliquent en cas d'invalidité absolue et définitive.

En cas de décès accidentel le capital fixé ci-dessus est porté à 200 %.

Les majorations relatives à l'enfant à charge et aux trois formes juridiques d'union s'appliquent en cas de décès accidentel.

Pour déterminer le salaire annuel brut servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé pro rata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Il est précisé que le personnel titulaire d'un contrat de travail depuis plus de 30 jours reste couvert 1 mois après la fin du contrat de travail.

La cotisation afférente aux garanties “décès” est répartie ainsi, y compris pour les trois formes juridiques d'union :
– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 %.

Pour un total de 0,28 % des salaires bruts totaux. »

ART. 2

L'article 4.2 « Délai de carence » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par plusieurs accords successifs est modifié comme suit :

« Pour tout salarié justifiant de moins d'un an d'ancienneté, l'indemnisation commencera à courir au lendemain d'une franchise de :
– 180 jours continus pour tout type d'arrêt sauf hospitalisation de plus de 48 heures ;
– 30 jours continus en cas d'hospitalisation de plus de 48 heures.

Pour tout salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté, l'indemnisation commencera à courir au lendemain d'une franchise de :
– 30 jours continus en cas d'accident de la vie privée ou de maladie non professionnelle ;
– 15 jours continus en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. »

ART. 3

L'article 4.3 « Montant de la garantie » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par plusieurs accords successifs est modifié comme suit :

« Le montant des indemnités est égal à 75 % de la rémunération jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail au plus tard.

Pour déterminer la rémunération servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations.

Elle s'entend déduction faite des prestations en espèces que l'assuré perçoit de la sécurité sociale, ou de la mutualité sociale agricole ou de l'ENIM.

Le montant total des prestations versées en cas d'arrêt de travail ne pourra excéder, après déduction des charges sociales incombant à l'assuré, son salaire net.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence. »

ART. 4

L'article 5 « Rente d'invalidité » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par plusieurs accords successifs est renommé et modifié comme suit :

« Article 5
Invalidité et incapacité permanente

5.1. Invalidité

Sous réserve qu'ils bénéficient d'une présence d'une année continue dans l'entreprise, à temps complet ou à temps partiel, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, mis en invalidité par suite d'une décision de la sécurité sociale, de la MSA ou de l'ENIM bénéficie d'une rente qui est fonction de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié.

1re catégorie : le montant de la rente annuelle versée est égal à 45 % du traitement de référence annuel brut.

2e catégorie : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.

3e catégorie : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.

Les montants ci-dessus s'entendent rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ en retraite de l'intéressé.

La rémunération annuelle brute de référence est calculée dans les mêmes conditions que pour la garantie incapacité.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse. Elle est revalorisée sur la base des augmentations du point Agirc-Arcco.

La cotisation afférente aux garanties “rente d'invalidité” est répartie ainsi :
– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 %.

Pour un total de 0,27 % des salaires bruts totaux.

5.2. Incapacité permanente professionnelle

Les salariés mis en incapacité permanente par suite d'une décision de la sécurité sociale, de la MSA ou de l'ENIM bénéficie d'une rente qui est fonction de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié.

Taux d'incapacité inférieur à 33 % : le versement de la rente est suspendu.

Taux d'incapacité compris entre 33 % et moins de 66 % : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % TA / TB × (3 N / 2).

Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale ou de la MSA ou de l'ENIM (*) et limitée au salaire net.

Les montants ci-dessus s'entendent rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ en retraite de l'intéressé.

La rémunération annuelle brute de référence est calculée dans les mêmes conditions que pour la garantie incapacité.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse. Elle est revalorisée sur la base des augmentations du point Agirc-Arcco.

La cotisation afférente aux garanties “rente d'invalidité” est répartie ainsi :
– part patronale : 60 % ;
– part salariale : 40 %.

Pour un total de 0,27 % des salaires bruts totaux. »

Pour les sinistres nés à compter du 1er janvier 2026, les prestations d'incapacité temporaire, d'invalidité et d'incapacité permanente professionnelle, ainsi que les salaires de référence pour le calcul de ces prestations, seront annuellement réévalués selon les termes définis dans le contrat d'assurance collective souscrit par l'employeur.

(1) L'article 4 relatif à la rente invalidité devrait être étendu sous réserve des dispositions des articles L. 931-1 du code de la sécurité sociale, L. 211-2 du code de la mutualité et L. 112-4 du code des assurances, selon lesquels les organismes complémentaires sont tenus de garantir le versement de leurs engagements, ainsi que de la nécessité de prévoir expressément un plafond pour envisager une indexation du niveau des prestations sur un indice extérieur.
(Arrêté du 5 août 2026 - art. 1)

ART. 5

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. 6

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. 7

Le présent avenant concerne les seules entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture et des cultures marines.

ART. 8

Le présent avenant est applicable à compter du 1er avril 2025.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 9

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. 10

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 chargé du travail et de l'emploi, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, 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 SNEC étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Le présent avenant à l'accord relatif au régime de prévoyance de la branche de la conchyliculture et des cultures marines a pour objet de réviser les modalités relatives au capital décès en cas d'enfant à charge et le délai de carence applicable en cas d'incapacité temporaire.

SECTION 27

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 19 octobre 2000 relatif au salaire

Source officielle Légifrance

ART. Article 1er

A compter du 30 juin 2001 les salaires minima garantis sont les suivant :

ECHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM conventionnel
1	42,02
2	44,54
3	47,48
4	50,42
5	56,72
6	75,00

Article 2

L'indemnité kilométrique prévue à l'article 62-B est fixée à 1,87 franc. Article 3 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Article 4 Entrée en vigueur

La présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 30 juin 2001 dès lors que son arrêté d'extension aura été publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 19 octobre 2000.

SECTION 28

Avenant salaires : Avenant n° 10 du 18 juillet 2006 (1)

Source officielle Légifrance

ART. 1

(1) Avenant étendu étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 4 septembre 2007, art. 1er)

A compter du 1er août 2006 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM conventionnel
1	8,27
2	8,46
3	8,77
4	9,04
5	10,06
6	13,24

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er août 2006.

SECTION 29

Avenant salaires : Avenant n° 11 du 10 juillet 2007

Source officielle Légifrance

ART. 1

A compter du 1er juillet 2007 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
1	8,44
2	8,63
3	8,95
4	9,23
5	10,27
6	13,51

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er juillet 2007.

SECTION 30

Avenant salaires : Avenant n° 13 du 10 octobre 2008

Source officielle Légifrance

ART. 1

A compter du 1er novembre 2008 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
1	8,71
2	8,82
3	9,04
4	9,33
5	10,38
6	13,65

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er novembre 2008.

SECTION 31

Avenant salaires : Avenant n° 14 du 16 juillet 2009 relatif aux salaires au 1er août 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1

A compter du 1er août 2009, les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
1	8,82
2	8,93
3	9,16
4	9,45
5	10,51
6	13,83

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er août 2009.

SECTION 32

Avenant salaires : Avenant n° 15 du 16 septembre 2010

Source officielle Légifrance

ART. 1er

A compter du 1er octobre 2010 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	8,86
2	8,97
3	9,20
4	9,49
5	10,56
6	13,89

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er octobre 2010.

SECTION 33

Avenant salaires : Avenant n° 16 du 14 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Source officielle Légifrance

ART. 1er

A compter du 1er janvier 2011, les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	9,00
2	9,13
3	9,36
4	9,66
5	10,75
6	14,14

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er janvier 2011

SECTION 34

Avenant salaires : Avenant n° 18 du 10 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

A compter du 1er juillet 2012, les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	9,40
2	9,54
3	9,78
4	10,09
5	11,23
6	14,77

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er juillet 2012.

SECTION 35

Avenant salaires : Avenant n° 24 du 6 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1er février 2018 les salaires minimaux garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire
1	9,91
2	10,13
3	10,40
4	10,69
5	11,80
6	15,51

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er février 2018.

SECTION 36

Avenant salaires : Avenant n° 37 du 15 janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1er février 2020 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé
1	10,36
2	10,59
3	10,88
4	11,17
5	12,34
6	16,22

ART. 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART. 3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er février 2020.

SECTION 37

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 38

Avenant salaires : Avenant n° 43 du 31 mai 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1er juin 2022 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	10,86
2	11,19
3	11,49
4	11,79
5	13,03
6	17,13

(1) Article étendu sous réserve de l'application du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 17 mars 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 juin 2022.

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.

Comme convenu lors de la dernière réunion en date du 14 janvier 2022, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés se sont à nouveau réunis le 31 mai 2022 afin d'échanger sur les salaires eu égard au contexte d'inflation, de hausse du Smic et à la lueur de la croissance et contexte économique de la filière.

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

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 39

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.

Source : Légifrance / DILA — Licence Etalab 2.0

SECTION 40

Avenant salaires : Avenant n° 46 du 20 février 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1er mars 2024, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire brut minimum conventionnel à compter du 1er mars 2024
1	11,65 €
2	11,81 €
3	12,13 €
4	12,45 €
5	13,68 €
6	18 €

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 seules entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture et des cultures marines.

ART. 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1er mars 2024.

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 SNEC étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Les partenaires sociaux ont convenu lors de la négociation salariale de branche du 28 février 2023 à l'occasion de la commission nationale paritaire de négociation qu'une nouvelle négociation serait enclenchée après l'été pour faire un état des lieux de la situation économique des entreprises relevant de la branche.

Les parties se sont réunies lors d'une première réunion le 18 octobre 2023 pour évoquer l'évolution salariale de la grille conventionnelle.

Une nouvelle réunion est intervenue le 20 février 2024.

À cette occasion, les parties font le constat commun de la nécessité impérieuse de s'adapter à un contexte économique complexe, marqué par des défis multiples et parfois imprévisibles.

Face à l'inflation persistante, aux tempêtes dévastatrices de l'année 2023, aux épisodes récurrents de virus, aux pollutions des bassins versants ainsi qu'au dérèglement climatique en constante évolution, il devient impératif d'élaborer des solutions concertées pour assurer la viabilité économique et sociale de la filière conchylicole.

L'inflation, en tant que phénomène économique global, exerce une pression significative notamment sur les coûts de production, les revenus des salariés et la rentabilité des entreprises de la conchyliculture. Les parties s'engagent à travailler de concert pour mettre en place des mécanismes de revalorisation salariale qui tiennent compte de cette réalité économique, tout en préservant la compétitivité du secteur.

Les tempêtes exceptionnelles de l'année 2023 ont engendré des pertes substantielles pour de nombreux acteurs de la conchyliculture, impactant l'ensemble de la chaîne de valeur.

Les épisodes de virus ont exacerbé les défis sanitaires auxquels est confrontée la conchyliculture. Les impacts médiatiques de ces événements ont accru les défis auxquels notre secteur doit faire face.

La filière subit les pollutions des bassins versants.

Enfin, le dérèglement climatique constitue une menace à long terme pour la conchyliculture, affectant la reproduction, la qualité de l'eau et la stabilité des écosystèmes.

Ces éléments multifactoriels doivent amener l'ensemble des acteurs à une réflexion structurelle sur l'avenir de la filière.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche se sont accordés sur une augmentation de la grille de salaires à hauteur de 3,5 % pour les échelons 2 à 4, 3 % pour les échelons 5 et 6 étant précisé que l'échelon 1 est à hauteur du Smic.

Cet accord de branche sur les salaires dans la conchyliculture reflète notre engagement commun à surmonter ces défis multiples, à promouvoir une croissance équilibrée et à garantir des conditions de travail justes et durables pour l'ensemble des acteurs de la filière conchylicole.

SECTION 41

Avenant salaires : Avenant n° 47 du 7 janvier 2025

Source officielle Légifrance

ART. 1er

À compter du 1er février 2025, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire brut minimum conventionnel exprimé en euros à compter du 1er février 2025
1	11,88 €
2	12,00 €
3	12,32 €
4	12,65 €
5	13,90 €
6	18,29 €

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 17 mars 2026 - 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 seules entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture et des cultures marines.

ART. 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1er février 2025.

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 SNEC 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 du Smic le 1er novembre 2024.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche se sont accordés sur une augmentation de la grille de salaires à hauteur de 2 % pour l'échelon 1 et 1,6 % pour les échelons 2 à 6.

Cet accord de branche sur les salaires dans la conchyliculture reflète l'engagement commun à surmonter ces défis multiples, à promouvoir une croissance équilibrée et à garantir des conditions de travail justes et durables pour l'ensemble des acteurs de la filière conchylicole.

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

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).