

Brochure n° 3256

Convention collective nationale

IDCC : 1589. – **MAREYEURS-EXPÉDITEURS**
(6^e édition. – Avril 2004)

ACCORD DU 18 MARS 2005
PORTANT DIVERSES MODIFICATIONS
NOR : *ASET0550603M*
IDCC : 1589

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, les dispositions des avenants du 18 mars 2005.

Classification des emplois
(avenant de modification de l'annexe I)

Tableau n° 1 – Définition générale des emplois

NIVEAU	DÉFINITION GÉNÉRALE	EMPLOIS	EMPLOIS
		Filières Préparation Logistique Atelier	Filières Services
I	Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique	Employé de marée	Employé de bureau

NIVEAU	DÉFINITION GÉNÉRALE	EMPLOIS	EMPLOIS
II	Emplois exigeant la mise en œuvre de connaissance acquise par une formation technique soit par une expérience professionnelle équivalente Emplois nécessitant une polyvalence	Employé polyvalent Employé de marée qualifié titulaire du CAP ou du CQP	Employé commercial et/ou administratif Aide-comptable
III	Emplois exigeant une connaissance professionnelle confirmée et expérience avérée aux différentes pratiques du métier L'emploi nécessitant une parfaite polyvalence L'emploi exige la prise de décisions et d'initiatives	Employé de marée hautement qualifié	Employé commercial et/ou administratif confirmé
IV	Emplois qui outre les connaissances et aptitudes nécessaires au niveau III, exigent une autonomie dans l'accomplissement des tâches et/ou peut être chargé de coordonner l'activité d'une équipe	Chef d'équipe Chauffeur routier	Assistant de direction Vendeur Acheteur Commercial Comptable
V	Emplois qui outre les qualités requises au niveau IV impliquent la responsabilité de salariés ou la responsabilité dans la fonction	Agent de maîtrise Contremaître Responsable qualité	Mêmes emplois que le niveau IV, hautement qualifiés

NIVEAU	DÉFINITION GÉNÉRALE	EMPLOIS	EMPLOIS
VI	<p>Emplois qui impliquent la responsabilité d'un ou plusieurs services ou filières ou la responsabilité de fonction spécifique de haute technicité, et sous les directives établies périodiquement par le chef d'entreprise ou un cadre</p> <p>Formation approfondie dans son domaine</p>	<p>Haute maîtrise</p> <p>Chef de production</p> <p>Chef de site</p>	<p>Chef comptable</p> <p>Responsable commercial vente et achat</p>
VII	<p>Cadre dont la fonction est de diriger un service ou une unité</p> <p>Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée.</p>	Cadre	<p>Directeur commercial</p> <p>Directeur administratif et financier</p> <p>Directeur d'établissement</p>
VIII	Cadre supérieur titulaire d'une délégation élargie, dirige plusieurs services ou unités	Cadre supérieur	

Tableau n° 2 – Filière préparation, atelier, logistique

NIVEAU	EMPLOIS	DÉFINITION ET FONCTION
I	Employé de marée	<p>Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique</p> <p>Réalisation d'opérations simples, de manutention, de découpe, de conditionnement.</p>

NIVEAU	EMPLOIS	DÉFINITION ET FONCTION
II	Employé de marée qualifié, titulaire du CAP ou CQP	Emplois polyvalents qui, outre les opérations définies ci-dessus, assure la confection de filets et toutes opérations de transformation, le suivi et la réalisation des commandes, le calibrage et le tri des produits, des achats sous criée, la fonction de chauffeur livreur, la fonction de cariste
III	Employé de marée qualifié confirmé Chauffeur	Assure l'exécution des travaux complexes et délicats de son métier impliquant une connaissance de l'ensemble des postes Chauffeur qui exerce à titre principal la conduite, d'un véhicule PL entre 3,5 tonnes et 19 tonnes. Assure les opérations nécessaires à l'entretien des véhicules
IV	Employé hautement qualifié Chauffeur-routier Chef d'équipe	Organise le travail des membres d'une équipe de salariés et participe lui-même aux tâches à effectuer, assure la transmission du savoir-faire Assure la conduite de véhicule lourd ou super lourd Effectue les préparations des commandes et leurs livraisons, chargement et déchargement, Effectue les démarches nécessaires à l'acheminement des produits
V	Agent de maîtrise Contremaître Responsable qualité	Même compétence que le niveau IV, avec responsabilités plus importantes.

NIVEAU	EMPLOIS	DÉFINITION ET FONCTION
VI	Agent de maîtrise hautement qualifié Chef de production Chef de site	Reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employé de tout niveau. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçu du chef d'entreprise ou de son représentant
VII	Cadre Directeur d'établissement	Assure la responsabilité du site ou de filières sous délégation du chef d'entreprise
VIII	Cadre supérieur	

Tableau n° 3 – Filière service

NIVEAU	EMPLOIS	DÉFINITION ET FONCTION
I	Employé de bureau	Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de qualification particulière Accueil, saisie, classement
II	Employé commercial ou administratif Aide-comptable	Employé titulaire d'une formation ou d'une expérience professionnelle équivalente lui permettant d'effectuer les travaux de cette spécialité
III	Employé commercial ou administratif confirmé	Employé susceptible d'assurer avec une certaine autonomie les tâches relevant de sa spécialité
IV	Employé hautement qualifié Comptable Assistant de direction Vendeur Acheteur Commercial Responsable de maintenance	Employé capable de proposer, de choisir et d'adapter les modes opératoires les plus adéquats à la réalisation des missions et objectifs fixés et d'en corriger les défaillances

NIVEAU	EMPLOIS	DÉFINITION ET FONCTION
V	Agent de maîtrise Comptable Responsable de service	Outre l'exercice des fonctions relevant du niveau IV reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employé de tout niveau. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçu du chef d'entreprise ou de son représentant.
VI	Agent de maîtrise hautement qualifié Chef comptable Responsable commercial vente et achat	Agent de maîtrise titulaire d'un diplôme de comptabilité ou d'une expérience équivalente lui permettant de tenir ou contrôler les livres et documents de comptabilité, de traduire en termes comptables toutes les opérations commerciales ou financières. Etablit les bilans et comptes d'exploitation générale. Assure la tenue des déclarations fiscales et sociales. Le responsable commercial assure la responsabilité de l'achat ou de la vente des produits de la pêche. Il s'agit de personnel très qualifié ayant une grande expérience et une bonne connaissance des produits et des filières de distribution
VII	Cadre Directeur commercial Directeur administratif et financier	Assure la responsabilité d'un service ou l'exécution de missions à haute responsabilité
VIII	Cadre supérieur	

Durée et aménagement du temps de travail (avenant de modification de l'annexe III)

Article 5

Durée du travail des cadres

1. Trois catégories de cadres

a) Les cadres intégrés, occupés ou susceptibles d'être occupés selon l'horaire collectif :

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

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

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

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

b) Les cadres autonomes :

Sont concernés les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminée.

La comptabilisation du temps de travail de ces cadres s'effectuera sur la base d'un forfait annuel en heures ou en jours.

c) Les cadres dirigeants :

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

Ces cadres relèvent obligatoirement du niveau VIII de la classification.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail.

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

2. Convention de forfait

a) Convention de forfait sur une base annuelle en heures :

Une convention de forfait sur une base annuelle en heures peut être conclue avec les cadres de niveau VII et avec les salariés itinérants non cadres dont l'horaire ne peut être prédéterminé tels que les commerciaux, les chauffeurs livreurs.

La convention individuelle de forfait écrite avec référence à un horaire annuel fixera la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi. Celle-ci ne pourra excéder 1 826 heures par an.

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

Les dispositions légales et conventionnelles relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, le repos quotidien et hebdomadaire sont applicables à ces catégories de salariés.

Ce forfait sera accompagné d'un mode de suivi de la durée réelle de travail. Ce suivi pourra être effectué par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La rémunération stipulée dans la convention de forfait doit être au moins égale au minimum conventionnel incluant les majorations pour heures supplémentaires.

b) Convention de forfait sur une base annuelle en jours :

La convention individuelle de forfait écrite en jours est applicable aux cadres occupant des fonctions de responsabilité, autonomes dans l'organisation et la gestion de leur emploi du temps. La convention de forfait annuel en jour pourra être retenu pour les cadres de niveau VII.

La durée de convention de forfait annuel en jours ne pourra excéder 218 jours travaillés (journée d'autonomie solidarité incluse) pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Dans l'hypothèse où le cadre concerné ne bénéficierait pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail de celui-ci serait augmenté à concurrence du nombre de jours de congés auxquels il ne pourrait prétendre.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à 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 conventionnelle, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations légales ou conventionnelles.

Les jours de repos ou demi-journées de repos seront définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absence simultanée de cadres, ou d'agents de maîtrise, en respectant un délai de prévenance de 2 semaines. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou agents de maîtrise.

Le contrat de travail pourra prévoir des périodes pendant lesquelles le cadre ne pourra prendre des jours de repos, autres que les jours de repos hebdomadaires ou jours fériés.

Le décompte du temps de travail s'effectuera par une déclaration du cadre en fin de mois faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés.

Chaque année, le cadre pourra à sa demande bénéficier d'un entretien avec la direction au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail.

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

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération minimale conventionnelle correspondant à la catégorie.

L'ensemble des dispositions prévues ci-dessus s'appliquent obligatoirement à toutes les entreprises relevant de la convention collective du mareyage.

Prévoyance

(avenant de modification de l'article 7)

Article 7.10

Dispositions applicables aux cadres

Pour le personnel relevant de la catégorie cadre suivant la classification de la présente convention collective, et pour lequel l'employeur cotise à une institution de retraite relevant du régime AGIRC, conformément aux obligations de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mai 1947, chaque employeur versera, pour ses salariés cadres, une cotisation patronale de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale (TA), à un organisme de prévoyance qui sera, d'une part, obligatoirement affecté par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès, et qui couvrira, d'autre part, au minima l'ensemble des prestations résultant du régime de prévoyance applicable, conformément aux dispositions de la présente convention collective pour les salariés non cadres.

Salaires et accessoires de salaires

(avenant de modification de l'annexe II)

Article 6

Dispositions spécifiques applicables aux cadres

Il est précisé que les dispositions concernant la prime d'ancienneté, la prime de salissures, la prime de panier et toutes les primes d'une façon générale, à l'exception de la prime de fin d'année, ne sont pas applicables aux salariés relevant de la catégorie « cadre ».

Pour le personnel « cadre » ayant bénéficié du versement de primes d'ancienneté, de salissures ou de panier et toutes les primes d'une façon générale à l'exception de la prime de fin d'année, avant la conclusion de l'avenant intégrant, dans la classification de la convention collective, la catégorie « cadre », l'employeur est fondé à réintégrer dans le salaire de base tout ou partie desdites primes sans que cette nouvelle ventilation n'apparaisse comme une modification du contrat de travail.

Cette mesure n'a de portée que dans les 3 mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention. Passé ce délai, les employeurs ne pourront s'en prévaloir.

L'ensemble des dispositions prévues ci-dessus s'appliquent obligatoirement à toutes les entreprises relevant de la convention collective du mareyage.

**Avenant relatif à la modification du régime de départ
ou de mise à la retraite**
(modification de l'article 3.6 de la convention collective nationale
des mareyeurs-expéditeurs)

3.6. Départ ou mise à la retraite

3.6.1. Départ volontaire à la retraite

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

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

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

Catégorie ouvriers employés :

- plus de 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;

Catégorie agents de maîtrise et cadres :

- 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, il perçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à 1/10 de mois de salaire par année de présence.

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

3.6.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur est possible à partir de 60 ans et avant l'âge de 65 ans, à condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale, et si elle s'accompagne d'une contrepartie portant sur l'emploi.

Cette contrepartie doit correspondre à l'une des mesures suivantes à raison d'une embauche d'une durée équivalente pour une mise à la retraite :

- conclusion d'un CDI à temps plein ;
- maintien d'un contrat préalablement conclu pour anticiper une mise à la retraite ;
- conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion d'un contrat de professionnalisation ;
- embauche compensatrice à durée indéterminée déjà réalisée dans le cadre des présentes dispositions ;

- évitement d'un licenciement pour motif économique d'une procédure engagée ;
- maintien des heures de travail par une augmentation équivalente des heures de travail des salariés à temps partiel.

Les contrats d'apprentissage, de professionnalisation, ainsi que les embauches à durée indéterminée doivent être conclus dans un délai de 1 an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur avant l'âge de 65 ans nécessite le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Dans le cadre d'une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur avant l'âge de 65 ans, l'employeur versera une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette indemnité n'est cependant pas affectée de la majoration prévue en cas de licenciement d'un salarié de plus de 50 ans.

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

Article 2

Les parties signataires conviennent de demander au ministre de l'emploi, du travail, et de la cohésion sociale, l'extension des présents avenants, afin de les rendre applicables à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs.

Fait à Paris, le 18 mars 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union du mareyage français (UMF).

Syndicats de salariés :

FO-FGTA ;

Agroalimentaire CFE-CGC.