

Brochure n° 3243

Convention collective nationale

IDCC : 1504. – **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)
(7^e édition. – Mars 2006)

AVENANT DU 12 JANVIER 2006
RELATIF À LA RÉÉCRITURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE LA POISSONNERIE

NOR : *ASET0650288M*
IDCC : *1504*

Entre :

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération commerce, services, force de vente CSFV-CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des tabacs et secteurs connexes FGTA-FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, il est apparu nécessaire de réécrire la convention collective nationale de la poissonnerie.

La présente convention s'impose à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie, qui ne peuvent y déroger en tout ou partie que de manière plus favorable.

La branche applique l'accord majoritaire en nombre pour l'extension de ses avenants.

TITRE I^{er} CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1.1 *Champ d'application*

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports de travail entre employeurs et salariés des commerces de détail, de demi-gros et de gros de poisson, coquillages et crustacés répertoriés à la rubrique 62-44 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973).

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Elle règle sur le territoire national les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail.

Sont concernés tous les employeurs et les salariés relevant du commerce de détail, de demi-gros et de gros de poisson, coquillages et crustacés, répertoriés à la nomenclature d'activité NAF 1993 : 522 E, 526 D et 513 S, à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage et pouvant éventuellement être répertoriées sous le code 513 S y compris dans les DOM et TOM.

Article 1.2 *Durée de la convention*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Article 1.3 *Révision*

La présente convention collective peut être révisée à toute époque.

Toute demande de révision doit être adressée sous pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et l'organisation patronale signataire, accompagnée d'un projet de modification.

Les parties sont tenues d'engager les négociations dans les 15 jours qui suivent la demande de révision.

Article 1.4 *Dénonciation*

La dénonciation de la présente convention doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle ne peut intervenir dans l'année suivant la date de signature.

Elle est signifiée avec un préavis de 6 mois. A défaut de convention nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la convention continue à produire son effet pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 1.5

Avantages acquis

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis dans les différentes entreprises.

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

Article 1.6

Règlement intérieur

Un règlement intérieur rédigé conformément aux textes en vigueur doit être établi dans chaque entreprise.

Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque salarié lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Article 1.7

Les diverses commissions paritaires nationales

Il est institué 3 commissions paritaires :

- commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation ;
- commission paritaire nationale de branche ;
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.7.1. Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

1.7.1.1. Composition de la commission.

Il est institué une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation composée de 2 collèges :

- un collège salarié comprenant un représentant pour chacune des organisations signataires désigné par les organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège employeur d'un nombre égal de représentants.

Elle peut comprendre des suppléants.

1.7.1.2. Siège de la commission.

La domiciliation de cette commission est fixée au siège de la confédération des poissonniers de France (signataire).

Son secrétariat est assuré par la confédération des poissonniers de France.

1.7.1.3. Présidence de la commission.

La commission est coprésidée par un représentant du collège employeur et un représentant salarié, élus pour 3 ans au sein de leur collège respectif.

1.7.1.4. Compétences de la commission.

Cette commission est compétente pour débattre :

- de tout différend d'interprétation de la présente convention ; elle statue dans cette hypothèse comme commission d'interprétation ;
- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application du texte précité. Elle statue dans cette hypothèse comme commission de conciliation.

1.7.1.5. Fonctionnement de la commission.

En cas de différend relevant de l'interprétation de la convention :

La commission se réunit à l'initiative d'une des organisations syndicales représentatives au plan national de la convention dans le mois qui suit la demande formée par lettre RAR avec un exposé des motifs de la saisine et adressée à chacune des organisations syndicales représentatives au plan national.

L'avis est émis à la majorité des membres présents à la commission.

« Lorsqu'il intervient, cet avis entraîne la discussion de plein droit de la clause interprétée au sein de la commission nationale paritaire de branche pour une meilleure rédaction. »

Les avis de la commission sont répertoriés au secrétariat de la commission et ont valeur d'avenants.

Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de publicité par la commission d'interprétation.

En cas de différend à caractère individuel ou collectif né de l'application de la convention :

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, qu'ils soient collectifs ou individuels, pourront être portés par la partie la plus diligente devant la commission.

La commission paritaire est saisie au moyen d'une lettre RAR adressée par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation de la convention collective sis au 1, rue de Concarneau, Marée 30321, 94569 Rungis.

La commission assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine, après convocation par lettre RAR de chacune des parties. Une copie de la demande est transmise au défendeur.

Les parties sont tenues de comparaître en personne au lieu fixé par la commission.

La commission doit chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les parties auxquelles un exemplaire est remis ou notifié par lettre RAR.

En cas de conflit collectif ou d'ordre collectif, le dépôt du procès-verbal de conciliation prévue aux articles L. 526-1 et R. 526-1 du code du travail devra être effectué par la partie la plus diligente.

Tout conflit collectif, faute de solution devant la commission, sera soumis aux procédures prévues par les articles L. 522-1 et suivant du code du travail.

A défaut de conciliation ou en cas de non-représentation de l'une des parties, la commission, à la majorité des voix et au plus tard dans un délai de 1 mois, rend un avis motivé.

Cet avis est notifié par lettre RAR à chacune des parties par le secrétariat de la commission dans un délai maximum de 8 jours.

Les avis sont conservés par le secrétariat de la commission, demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de conciliation et ont valeur d'avenants.

Si les parties n'entendent pas se ranger à l'avis de la commission, elles pourront se pourvoir devant les juridictions compétentes.

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

Les modalités pratiques de fonctionnement de la commission pourront faire l'objet d'un règlement intérieur.

1.7.2. Commission paritaire nationale de branche

1.7.2.1 Objet de la commission.

Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'organisation patronale signataire estiment qu'il est indispensable d'étudier en commun dans le cadre d'une large concertation avec toutes les instances intéressées les problèmes affectant la profession.

Il est donc institué une commission paritaire nationale de branche qui a pour objet notamment et sans que la liste des sujets soit exhaustive de :

- veiller à l'application de la convention collective ;
- examiner toute question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés ;
- examiner les propositions d'amélioration concernant la présente convention, transmises par la commission paritaire de conciliation et d'interprétation ;
- se prononcer sur la détermination de la période de saison, dans le cadre d'une demande collective départementale, de dérogation à la durée maximale du travail et sur l'évolution et l'organisation de la durée du travail dans le département concerné ;
- se prononcer sur les perspectives économiques de la profession et notamment sur l'évolution de l'emploi (nombre d'emplois salariés, évolution des qualifications) et des salaires ;

- se prononcer sur les problèmes de formation professionnelle et d'apprentissage ;
- se saisir de problèmes locaux spécifiques.

La commission paritaire nationale de branche sera également compétente pour étudier la manière dont intervient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle.

Sur la base du rapport transmis par l'organisme de prévoyance, elle pourra décider de l'évolution éventuelle des garanties.

L'organisme de prévoyance, dans le rapport qu'elle transmettra, fournira tout élément d'ordre économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de la situation.

La commission paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.

1.7.2.2. Composition de la commission.

La commission est composée de :

- un collège salarié comprenant un représentant pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège employeur d'un nombre égal de représentants.

Elle peut se faire assister de toute personnalité qualifiée en ayant recours à des intervenants extérieurs.

1.7.2.3 Missions de la commission.

Elle se réunit une fois par an au minimum.

Au cours de cette réunion annuelle, les partenaires sociaux engageront des négociations sur les salaires et la durée du temps de travail.

La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen :

- de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- des actions éventuelles de prévention envisagée compte tenu de ces prévisions ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.
- de la question de l'accès et du maintien dans leur emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation « au plus tard fin avril ». Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales représentatives au plan national, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Le rapport de branche de la convention collective nationale de la poissonnerie présenté comprendra un comparatif sur 3 années :

- du nombre d'entreprises et leurs tailles ;
- du nombre de salariés du secteur ainsi que la répartition homme-femme ;
- de la pyramide des âges ;
- d'un histogramme de répartition selon les statuts cadres, agents de maîtrise et ouvriers employés ;
- d'une répartition des entreprises par département ;
- d'une répartition géographique des salariés par département ;
- d'un tableau de répartition des salaires par catégorie de salariés de la branche ;
- d'un tableau de répartition des temps partiels et temps complet ;
- d'un état des lieux des formations dans la branche.

Le rapport de branche pourra être réalisé soit par l'organisme de prévoyance de la branche, soit par la caisse de retraite de la branche ou toute autre structure mandatée par la confédération des poissonniers de France.

La commission se réunira en outre :

- au moins 1 fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications ;
- au moins 1 fois tous les 3 ans pour négocier sur les mesures assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures qui tendent à remédier aux inégalités constatées ainsi que les conditions de travail des salariés âgés et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés ainsi que la prise en compte de la pénibilité du travail.

La négociation porte notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi ;
- l'emploi des travailleurs handicapés ;

La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés, pour chacun des secteurs d'activités.

1.7.3. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

1.7.3.1. Généralités.

Les partenaires sociaux signataires souhaitent donner les moyens à la branche de développer la négociation collective et de promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce du poisson et de la conchyliculture (n° 3243).

1.7.3.2 Composition de la commission.

Elle est composée d'un collège salarié comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative au plan national de salariés et d'un collège employeur d'un nombre équivalent de représentants de l'organisation patronale.

Des suppléants pourront être désignés.

Election du président et vice-président tous les 3 ans.

1.7.3.3. Missions.

La commission a différentes missions dans les domaines suivants :

Emploi

Permettre l'information réciproque des organisations syndicales représentatives au plan national sur la situation de l'emploi dans le secteur professionnel et territorial.

Etudier l'évolution de l'emploi et des qualifications, décider de recherches particulières (emplois sensibles du fait des nouvelles technologies, etc.), y compris avec l'aide de fonds publics.

Examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en œuvre des moyens de reconversion et de reclassement.

Formation

Assurer le suivi et l'application de l'accord conclu au niveau de la branche.

Etre saisi, en cas de litiges nés de l'application ou de l'interprétation de l'accord.

Assurer la diffusion des objectifs de la profession aux structures d'orientation et de financement de la formation régionale.

Promouvoir, par tous les moyens appropriés (plaquette, etc.), la formation dans les entreprises de la profession et auprès des salariés.

Formuler des critères de qualité et d'efficacité des actions de formation relevant des priorités de l'accord.

Définir des actions de formation qualifiante pour répondre aux besoins de la profession qui seront proposés :

- au personnel de bas niveau de qualification en cours d'emploi ;
- aux jeunes sans contrat en alternance.

Expérimenter d'autres modes de formation et décider des mesures visant à satisfaire les besoins des très petites entreprises. Ces études, ainsi que l'information prévue plus haut, pourraient faire l'objet d'une aide financière de l'Etat.

Jeunes

Favoriser tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation et celui des entreprises.

A cette fin, elle pourrait faire :

- proposer des initiatives en matière de formation initiale professionnelle aux commissions professionnelles consultatives de l'éducation nationale et de l'association de formation professionnelle pour les adultes ;
- discuter des objectifs d'ouverture et de fermeture de sections dans les établissements d'enseignement.

Suivre l'utilisation des contrats d'apprentissage et d'apprentissage notamment les résultats (pourcentage de réussite, d'embauche, etc.)

Examiner les conditions dans lesquelles sont effectués les tutorats.

Préparer un document présentant les métiers de la profession.

1.7.3.4. Mode de fonctionnement.

Elle se réunit au moins une fois par an en réunion plénière.

Pour les études définies, la commission élabore le cahier des charges et participe au choix des organismes contactés par appel d'offres.

1.7.4. Création d'une association paritaire

Fortes de leurs négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la formation professionnelle, l'application d'accords sur la prévoyance et sur la réduction du temps de travail, il leur est apparu indispensable de donner aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers pour pouvoir mener à bien leurs missions par un travail de qualité, tant en amont de la négociation qu'en aval, pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords.

Certaines entreprises de la branche ayant un faible nombre de salariés par unité, l'organisation patronale développe d'importants moyens pour l'information des chefs d'entreprise et des salariés.

Les partenaires sociaux signataires s'entendent pour créer une association paritaire composée d'un collège de représentants de l'organisation patronale et d'un collège de salariés comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau national.

L'association ainsi créée est dénommée association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie.

Elle élit, parmi ses membres, un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier.

Le président et le trésorier seront issus d'un des 2 collèges, le vice-président et le secrétaire de l'autre collège.

Tous les 2 ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association alternent au profit de l'autre collège.

1.7.4.1. Missions de l'association.

L'association a pour vocation d'engager des études, de participer à l'information des partenaires sociaux signataires et à l'organisation de leurs rencontres.

Elle a également pour vocation d'engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et, tout particulièrement, sur l'évolution de l'emploi.

Dans ce but, l'association recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.

1.7.4.2. Cotisation.

Tous les employeurs de salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie n° 3243 doivent verser une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'Association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie mandate un opérateur technique dénommé ACOTA (sis au 98, boulevard Pereire, 75850 Paris) pour recouvrir cette cotisation.

Un bordereau spécifique de collecte sera adressé aux entreprises du secteur.

Elle sera ensuite reversée à l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie.

1.7.4.3. Affectation des cotisations.

Le montant des cotisations recueillies par l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

- 0,08 % des cotisations des entreprises – de 10 salariés seront reversées à l'association pour le développement du paritarisme de l'union professionnelle artisanale.

Pour le solde :

- 1/3 affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, répartis pour moitié, à part égales, entre les 5 organisations syndicales représentatives au niveau national et, pour l'autre moitié, en part proportionnelle à leur présence aux réunions de convention collective ou autres réunions paritaires directement liées à celle-ci (CPNB - CPNEFP, commission nationale de négociation, de conciliation et d'interprétation) ;
- 1/3 affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs représenté par l'organisation professionnelle signataire de la convention collective nationale n° 3243 ;
- 1/3 affecté au financement d'actions d'information sur la convention collective nationale n° 3243, la prévoyance, la formation professionnelle et les informations syndicales.

Le financement de l'exercice du droit à la négociation collective au bénéfice des salariés comme des employeurs aura notamment pour objet de rembourser les frais occasionnés par :

- la préparation et l'organisation des réunions paritaires ;
- la formation et l'information des négociateurs paritaires ;
- les études nécessaires ;
- l'information et l'accompagnement des salariés et des employeurs pour mettre en œuvre des méthodes innovantes d'organisation du travail ;

- le développement du dialogue social dans la branche ;
- le suivi des accords paritaires.

Ces frais peuvent être des frais de déplacement, de salaires, de secrétariat, d'édition...

Ces actions auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la convention collective, la prévoyance, la formation initiale et continue, le temps de travail, l'emploi dans le secteur.

Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans les journaux professionnels, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites internet ou autres moyens nécessaires adaptés préalablement définis par l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie.

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de branche de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 2.1

Liberté d'opinion et droit syndical

Les partenaires sociaux signataires reconnaissent la liberté aussi bien pour l'employeur que pour les salariés de s'associer en syndicats professionnels dont l'objet est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Dans l'entreprise, les parties s'engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations du travail les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'y engagent notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement.

Les organisations syndicales de salariés, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.2

Participation des salariés aux commissions paritaires

Lorsque des salariés participent à une commission paritaire nationale, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés, ne sont pas imputables sur lesdits congés et ne « s'imputent pas sur les crédits d'heures inhérents aux mandats que les salariés détiennent dans leur entreprise ».

Les salariés sont tenus d'informer leur employeur à l'avance de leur participation à ces commissions, dès réception de la convocation.

Les difficultés susceptibles de survenir sur ce point sont traitées par la commission de conciliation et d'interprétation.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement éventuels sont remboursés, selon les barèmes du tarif SNCF 2^e classe aller-retour et les repas selon sept fois le barème du minimum garanti.

Ces frais sont pris en charge par le tronc commun de l'ADPSP.

Ces dispositions s'appliquent dans la limite d'un salarié par organisation syndicale.

Dans le cas où les délégués participant à des réunions paritaires ne sont pas salariés d'une entreprise de la branche, le remboursement de leurs frais n'est pas pris en charge.

Article 2.3

Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical

Au cas où des salariés doivent assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées qui n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les salariés sont tenus de faire une demande écrite au moins 8 jours à l'avance et de présenter un document écrit émanant de leur organisation syndicale.

Article 2.4

Réembauche. – Réintégration à l'issue de l'exercice de fonction de permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficie d'une priorité d'emploi pendant 1 an.

Il est remplacé, le cas échéant, pendant cette période par un salarié sous contrat à durée déterminée.

La demande de réintégration doit être présentée par l'intéressé au moins 40 jours avant l'expiration du délai de 1 an ou de son mandat syndical si celui-ci expire avant ce terme.

La réintégration est de droit sauf si l'emploi a été supprimé.

Article 2.5

Panneau d'affichage

A l'intérieur de chaque entreprise sont prévus, conformément aux dispositions légales, des panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales. L'information est apposée sur les lieux de regroupement du personnel.

Article 2.6

Délégué du personnel

Les dispositions relatives à la mise en place de délégué du personnel sont réglées par la loi du 2 août 2005.

La mise en place de délégué du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements dont l'effectif est au moins de 11 salariés, depuis 12 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 ans.

Il appartient à l'entreprise d'informer, tous les 2 ans, par affichage, le personnel de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

En cas de carence de candidature, l'employeur établit un procès-verbal qu'il affiche dans l'entreprise et qu'il transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.

2.6.1. Les missions des délégués du personnel

Les missions des délégués du personnel sont définies par les lois et règlements en vigueur. Ils ont notamment pour attribution :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

2.6.2. Modalités d'exercice de la mission

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils sont également reçus sur leur demande soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs, le temps passé par les délégués titulaires et suppléants à ces réunions est payé comme temps de travail, et n'est pas déductible du crédit d'heures.

2.6.3. Modalités de fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps consacré par les délégués suppléants pour assumer leur rôle de suppléance leur est payé et s'impute sur le crédit d'heures du délégué titulaire défaillant.

Les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La direction met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment se réunir.

L'exercice normal de la fonction des délégués ne peut constituer pour ceux qui en sont investis une entrave à l'avancement régulier et professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération.

Article 2.7

Comité d'entreprise et CHSCT

Les dispositions relatives à la mise en place d'un comité d'entreprise sont régies par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005.

Il appartient à l'entreprise d'informer, tous les 2 ans, par affichage le personnel de l'organisation des élections en vue de la désignation des représentants au comité d'entreprise.

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

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées au titre III du livre IV du code du travail (parties législative et réglementaire). Le financement des œuvres sociales gérées par le comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et éventuellement amélioré par accord d'entreprise.

Les dispositions relatives au CHSCT sont régies par la législation en vigueur.

TITRE III

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.1

Embauche

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'œuvre à l'agence nationale pour l'emploi.

Ils se réservent le droit de recourir à l'embauche directe. Avant toute embauche, les employeurs en informent les salariés licenciés de l'entreprise depuis moins de 1 an pour motif économique afin qu'ils puissent, s'ils en ont exprimé le désir, bénéficier d'une priorité de réembauche.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel, notamment les mutilés et handicapés.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Toute embauche dans l'entreprise donne lieu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui est prononcée à la suite de l'examen médical est déterminante pour la conclusion de l'engagement.

Article 3.2

Contrat à durée indéterminée

3.2.1. Période d'essai

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres et qui en application des dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise et aux cadres peut être renouvelée une seule fois pour ces seules catégories de salariés. Le renouvellement doit être notifié par écrit au salarié.

Ces durées doivent correspondre à une présence effective du salarié. Aussi, en cas d'absence de celui-ci pour quelque cause que ce soit, les durées prévues ci-dessus sont complétées du temps d'absence du salarié pour les seuls jours ouvrables.

Sauf dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise et cadres, chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre sans préavis ni indemnité, pendant la période d'essai ou à son expiration.

Il est toutefois souhaitable de prévenir de son intention quelques jours à l'avance. Passé la période d'essai, ce sont les règles relatives à la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement) qui s'appliquent.

3.2.2. Préavis de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement ou de démission, et sauf faute grave, il doit être respecté un délai de préavis déterminé comme suit :

	EMPLOYÉS OUVRIERS	AGENTS DE MAÎTRISE	CADRES
En cas de licenciement	Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine. Ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : 1 mois. Ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.	Ancienneté inférieure à 1 an : 1 mois. Ancienneté supérieure à 1 an : 2 mois.	3 mois.
En cas de démission	Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine. Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.	Ancienneté inférieure à 1 an : 1 mois. A partir de 1 an : 2 mois.	Ancienneté inférieure à 1 an : 2 mois. A partir de 1 an : 3 mois.

En cas de licenciement et pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures.

Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire sont fixées d'un commun accord ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour à celui du salarié.

Elles peuvent être regroupées après accord entre les parties. Elles ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le vendredi, le samedi ou les veilles de fête, sauf en cas de cumul pour tenir compte des contraintes en vigueur dans la profession.

En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi est calculée au prorata du temps de travail.

La même autorisation d'absence est accordée à l'employé qui donne sa démission, mais dans ce cas celle-ci n'est pas rémunérée.

En cas de licenciement, le salarié qui exécute son préavis peut quitter son emploi avec l'accord de l'entreprise dès qu'il en a trouvé un autre, sans avoir à payer d'indemnité.

Il ne perçoit alors que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

3.2.3. Indemnité de licenciement

Sauf dispositions particulières plus avantageuses applicables aux agents de maîtrise et aux cadres, le licenciement, s'il ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, donne droit en sus de l'indemnité de préavis, à une indemnité dite « indemnité de licenciement » au profit du salarié congédié, calculée comme suit :

Licenciement pour motif personnel :

- salarié ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté à compter de la 5^e année.

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 licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Licenciement pour motif économique : en cas de licenciement pour motif économique, les dispositions légales s'appliquent.

3.2.4. Départ en retraite

Tout salarié peut quitter l'entreprise volontairement à partir de 60 ans pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Il peut être mis à la retraite à 65 ans sur décision de l'employeur.

Dans les deux cas les intéressés doivent respecter les délais de préavis suivants :

- 6 mois pour toutes les catégories de personnels.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, une allocation de départ en retraite lui est due selon les conditions suivantes d'ancienneté dans la profession ;

- 1 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi après 30 ans d'ancienneté.

En cas d'absence partielle ou totale du salarié sur les 12 derniers mois, le salaire de référence retenu pour le calcul de cette indemnisation est celui que le salarié aurait perçu s'il avait été présent.

Article 3.3

Contrat à durée déterminée

3.3.1. Recours aux contrats à durée déterminée

Conformément aux dispositions du code du travail en ses articles L. 122-1 et L. 122.3, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés par la législation applicable.

En aucun cas, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu :

- pour pourvoir un poste ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique depuis moins de 6 mois ;
- pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;
- pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale, sauf autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi.

Ainsi en application des articles L. 122-1-1 et L. 122-2 du code du travail, des contrats à durée déterminée peuvent notamment être conclus :

- en remplacement d'un salarié en cas d'absence, de maladie, d'accident, de suspension de son contrat de travail, d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- pour faire face à tout accroissement temporaire d'activité ;
- pour exécuter des travaux saisonniers ;
- lorsque des textes énonçant des mesures en faveur de l'emploi le prévoient.

3.3.2. Durée du contrat

Il existe deux types de contrat à durée déterminée :

- le contrat dit de date à date dans lequel doit figurer la durée du contrat et la date de fin du contrat ;

- les contrats à terme imprécis dans lesquels doivent figurer une durée minimale et l'événement mettant fin au contrat et dont le terme ne peut être fixé à l'avance, il en est ainsi en cas :
 - de remplacement d'un salarié absent ;
 - d'emploi saisonnier ;
 - dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée est subordonné au respect des règles suivantes :

- la possibilité de renouvellement (1 seule fois) doit figurer dans le contrat initial ; à défaut, un avenant fixant la durée de renouvellement doit être signé entre l'employeur et le salarié avant le terme du contrat initial ;
- la durée de la période de renouvellement peut excéder celle de la période initiale, sans que la durée totale du contrat de renouvellement inclus ne puisse dépasser les durées légales ;
- la durée totale des contrats, renouvellement inclus, ne peut excéder les durées maximales autorisées.

3.3.3. Conditions de forme

Le CDD est obligatoirement écrit. A défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit indiquer :

- la définition précise du motif de recours au contrat ;
- la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- la date d'échéance du terme lorsqu'il s'agit d'un contrat de date à date et, le cas échéant, une clause de renouvellement ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (primes et accessoires de salaire) ;
- la période d'essai ;
- en cas du remplacement du salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

La période d'essai imposée au salarié ne peut excéder les durées suivantes :

- pour les contrats dont la durée initiale est inférieure à 6 mois, la durée maximale est de 2 semaines ;
- pour les contrats dont la durée initiale est supérieure à 6 mois, la durée maximale est de 1 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée à prendre en considération pour le calcul de la période d'essai est la durée minimale du contrat.

3.3.4. Indemnité de fin de contrat

Au terme de son contrat à durée déterminée, chaque salarié perçoit une indemnité dite de précarité de 10 % des sommes perçues.

La rupture anticipée sans cause justificative (force majeure, faute grave, accord des parties ou embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée) peut être sanctionnée par l'octroi de dommages intérêts à l'autre partie.

Article 3.4

Bulletin de salaire

Chaque mois le salarié reçoit un bulletin de salaire sur lequel doivent figurer les mentions obligatoires fixées par les dispositions réglementaires en vigueur et notamment :

- l'emploi occupé et le coefficient correspondant de la classification conventionnelle ou d'entreprises ;
- le nombre d'heures effectuées en distinguant les heures normales, les heures supplémentaires et les heures d'équivalence ;
- le décompte des heures de repos acquises au titre du repos compensateur prévues à l'article 4.1.3 ainsi que le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif ;
- le décompte des heures de nuit.

Article 3.5

Certificat de travail

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, est remis à tout salarié, en mains propres contre décharge, ou en recommandé avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de tout autre mention :

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

TITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS

Article 4.1

Durée du travail

La durée du travail est fixée par l'employeur.

Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Le temps de travail peut être défini soit collectivement soit de manière individuelle, dans le cadre :

- de la semaine ;
- de l'année.

4.1.1. Durée du travail définie dans le cadre hebdomadaire

Décompte

La durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Répartition

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Travail du dimanche

En cas de travail le dimanche, la durée du repos hebdomadaire est portée à 36 heures répartis par accord des parties, auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Durée journalière maximale

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

Mode de réduction de la durée du travail dans le cadre de la semaine

La réduction du temps de travail dans le cadre de la semaine peut prendre des formes différentes :

- diminution de l'horaire journalier, de manière uniforme ou non, sur l'ensemble des jours travaillés ;
- repos d'une demi-journée ou d'une journée en plus par semaine. En cas de nécessité prévisible justifiant la présence du salarié dans l'entreprise, ce repos peut être suspendu et compensé ultérieurement ou en cas d'impossibilité, être payé. Le salarié est informé 5 jours avant cette suspension, sauf urgence.

4.1.2 Durée du travail modulée sur période annuelle

La modulation peut être mise en place dans les entreprises qui connaissent des fluctuations d'activité.

Celles-ci peuvent résulter de leur situation géographique, ou des particularités de leur activité générant, à certaines périodes, un surcroît d'activité alors qu'à d'autres périodes, elles sont en sous-activité.

Principe

Pour la mise en œuvre de la durée légale de 35 heures, la durée hebdomadaire de travail peut varier, sur tout ou partie de l'année à condition que, sur une période de 12 mois, cette durée n'excède pas 1 596 heures, hors

heures d'équivalences, après prise en compte du repos hebdomadaire et des 11 jours fériés légaux quand ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire.

La période de référence est l'année civile sauf si une autre période de 12 mois est définie dans l'entreprise et portée par écrit à la connaissance des salariés.

Modalités

La modulation est établie sur une période de 12 mois à partir du calendrier des « périodes creuses » et des « périodes de pointe ».

Ce calendrier peut être collectif pour l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci ou individuel.

Il est porté à la connaissance des salariés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Si les représentants du personnel existent dans l'entreprise, ils seront consultés avant la mise en œuvre.

Ces documents précisent :

- la période de référence : soit du 1^{er} octobre au 30 septembre ou autre période définie par l'entreprise ;
- le calendrier : des périodes « creuses » et les périodes « de pointe » ;
- les limites de variations de l'horaire en « période creuse » et « période de pointe » :
 - ces limites sont fixées à 44 heures de travail par semaine (exceptionnellement 46 heures) sur une période de 12 semaines maximum en « période de pointe », 26 heures par semaine en « période creuse » ;
 - dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en période creuse ;
 - il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à l'imputation sur le contingent annuel ;
 - par contre, les heures effectuées au-delà de 38 heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur ;
- les modalités de changement par rapport au calendrier :
 - les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif établi sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir ;
 - en cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à 1 jour ;
- les conditions de rémunération :
 - quelle que soit la période, le salaire mensuel est établi sur 151,67 heures ;
 - en fin de période annuelle, un décompte est effectué et suivi, s'il y a lieu, de la régularisation nécessaire. Si le décompte fait apparaître une durée de travail supérieur à 1 596 heures, les heures excédentaires sont réglées en heures supplémentaires ou repos équivalent après accord des parties conformément à la loi ;
 - si le décompte fait apparaître des heures payées non effectuées et non compensées, il y a une régularisation sur le bulletin de paie ou compensation en heures travaillées à une période définie entre l'employeur et le salarié ;

- en cas de départ du salarié, il est procédé à un décompte des heures afin d'opérer, s'il y a lieu, une régularisation sur le dernier bulletin de salaire ;
- cette régularisation se fait sur la base du taux horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures.
- en cas de rupture de contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opérée aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail ;
- sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période :
 - sauf clause contraire prévue au contrat, les salariés entrés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise ;
 - leur salaire mensuel est établi sur la base de 151,67 heures ;
 - en fin de période, il est procédé à la régularisation selon les mêmes modalités que pour les salariés présents pendant toute la période ;
- conditions de recours au chômage partiel : s'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les heures payées mais non effectuées en période creuse ne pourront être compensées en période de pointe, l'entreprise sortant du cadre de la modulation, peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel ;
- situation des salariés absents : les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

4.1.3. Réduction de la durée du temps de travail par attribution de repos

Principe

La réduction du temps de travail peut prendre la forme de jour ou demi-journées de repos supplémentaires payés.

Modalités d'attribution

Ces demi-journées ou jour de repos peuvent être accordés :

- dans le cadre de la semaine prévu à l'article 5.1 ;
- par quinzaine ;
- par mois ;
- sous la forme de jours de congés étalés dans le temps et non accolés à des congés payés selon un calendrier indicatif défini entre les parties sauf accord.

En cas de difficulté, le choix du jour de repos est laissé, alternativement au salarié et à l'employeur. Il est toutefois entendu que, sauf accord contraire expresse des parties, ces repos ne sont pas accordés en période de forte activité.

En cas de nécessité, le repos peut être suspendu moyennant le respect d'un préavis de 7 jours, ramené à 1 jour, si la nécessité n'était pas prévisible 7 jours avant.

4.1.4. Salariés soumis au régime des équivalences

Les spécificités de la profession conduisent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concernent que le personnel affecté à la vente dans les commerces de poisson et travaillant à temps complet.

Les partenaires sociaux conviennent d'adapter le régime des équivalences comme suit :

- le rapport d'équivalence est fixé à 3 heures de présence par semaine pour un travail à temps complet – les temps partiels au prorata ;
- toutes les heures d'équivalence par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;
- les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile. Elles sont majorées de 25 % à partir d'un temps complet plus les heures d'équivalence dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

4.1.5. Salariés non soumis au régime des équivalences

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

4.1.6. Repos compensateur

Principe

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 %.

Modalités d'attribution

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 215-5-1 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf la quinzaine précédant Noël, le nouvel An, Pâques.

Dans les cas de nécessité de service justifiée essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut demander le report du jour du congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs en contrepartie des heures supplémentaires figure chaque mois sur la fiche de paye.

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

4.1.7. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 230 heures ; pour les cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel, le contingent d'heures supplémentaires est définitivement fixé à 180 heures.

Le taux de majoration applicable des heures supplémentaires est fixé à 25 % dans le secteur de la poissonnerie.

Le déclenchement du repos compensateur légal correspond au seuil de 230 heures supplémentaires effectuées sur l'année, à l'exception des cadres soumis à une convention individuelle de forfait, lesquels peuvent bénéficier d'un repos compensateur au-delà de 180 heures supplémentaires.

4.1.8. Contrôle de la durée du travail

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

Lorsque le salarié est occupé sur la base d'un horaire nominatif et individuel, le document indiquant la répartition de la durée du travail est établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'autre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Toute modification de l'horaire fait l'objet d'une mention et de l'émargement du salarié concerné sur un document ou un registre spécial tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Article 4.2

Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis est réglementé par le livre II du code du travail, notamment dans les articles L. 212-13 et L. 212-14 où il est précisé :

- que les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine après avis du médecin du travail dont dépend l'établissement. Dans ce cas de dérogation, la durée minimale du repos ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ;
- que la durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement ;
- qu'aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée de 4 heures et 30 minutes.

Article 4.3

Travail de nuit

4.3.1. Définition du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit correspond à la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin.

4.3.2. Définition des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit s'entendent de tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel et au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant sa période définie à l'article 1^{er} ;
- soit, au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de 12 mois consécutifs.

Le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensations que les autres salariés.

4.3.3. Contreparties en repos au profit des travailleurs de nuit

Les salariés ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient d'un repos compensateur, suivant les horaires effectués annuellement :

- de 220 heures à 519 heures annuelles : 1 jour ;
- de 520 heures à 819 heures annuelles : 1,5 jour ;
- de 820 heures à 1 119 heures annuelles : 2,5 jours ;
- de 1 120 heures à 1 419 heures annuelles : 3 jours ;
- au-delà de 1 419 heures annuelles : 4 jours.

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. A défaut, l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours, il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur en fixe les modalités.

La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Tout travailleur de nuit qui au cours de l'année civile effectue moins de 220 heures de travail de nuit, en raison d'une suspension ou d'une rupture de son contrat de travail, bénéficiera d'un prorata de la contrepartie en repos au profit des travailleurs de nuit.

Le calcul du prorata sera établi du 1^{er} janvier de l'année jusqu'à la date de rupture ou de suspension, selon la formule suivante : (Nombre d'heures de nuit effectuées divisé par 220 heures) \times 1 jour.

4.3.4. Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit a droit aux majorations suivantes :

- pour le travail accompli entre 21 heures et 5 heures du matin : majoration de 20 % de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit aux majorations suivantes :

- pour le travail accompli entre 21 heures et 5 heures du matin : majoration de 25 % de son salaire, étant précisé que cette majoration est portée à 40 % si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur la veille de son exécution.

Le salarié reçoit cette majoration égale à 20, 25 ou 40 % de son salaire pour chaque heure effectuée de nuit dans les conditions prévues ci-dessus.

4.3.5. Dérogation à la durée du travail

La durée quotidienne de travail du travailleur de nuit ne pourra excéder 9 heures. Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise.

Dans les entreprises concernées, la durée hebdomadaire du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

4.3.6. Protection de la maternité

Toutes les salariées en état de grossesse médicalement constaté doivent être affectées à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

4.3.7. Protection médicale

Une surveillance médicale particulière sera réservée au travailleur de nuit, 2 visites par an auprès du médecin du travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit ne lui permet plus à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, constaté par le médecin du travail, il doit être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

4.3.8. Prise en compte des situations individuelles

L'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales du travailleur de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le salarié dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une priorité pour occuper un poste de jour.

4.3.9. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.

4.3.10. Droit à la formation professionnelle continue

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

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

4.3.11. Temps de pause

En cas de travail quotidien de nuit d'au moins 6 heures, une pause minimum de 20 minutes est accordée.

Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

Article 4.4

Jours fériés

Lorsque le salarié est tenu de travailler pendant les jours fériés désignés ci-dessous, celui-ci bénéficie d'un repos compensateur de même durée que le travail effectué.

A défaut, la rémunération des heures effectuées ce jour-là est majorée de 100 % :

- 1^{er} janvier ;
- 8 Mai ;
- jeudi de l'Ascension ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1^{er} novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Le chômage d'un jour férié ne peut entraîner aucune diminution de salaire.

Le lundi étant traditionnellement un jour de fermeture, il n'a pas été inclus les lundis de Pâques et de Pentecôte.

Article 4.5

Jour de solidarité

Dans le cadre du décret créant la journée de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas instaurer de journée spécifique mais de réduire à 50 % le repos compensateur prévu pour le 1^{er} Mai.

Article 4.6

1^{er} Mai

Au cas où un salarié est amené en raison des nécessités du service à travailler le 1^{er} Mai sauf disposition contraire et ordre public, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale au salaire de base et d'un repos compensateur d'une durée de 50 % du nombre d'heures effectuées.

Article 4.7

Congés payés annuels

Le régime des congés est défini selon la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord avec le salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal hors de cette période.

Article 4.8

Congés pour événements familiaux

Tout employé a droit, sur justification, aux autorisations d'absence rémunérées pour circonstances exceptionnelles de famille prévues ci-dessous :

1. Sans condition d'ancienneté :

- 1 semaine calendaire pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, étant précisé que ce congé est cumulable avec le congé paternité dans les conditions prévues par la loi. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail ;
- 1 jour pour l'appel de préparation à la défense nationale ;
- 5 jours pour le décès d'un conjoint, d'un enfant, ces dispositions étant applicables aux partenaires liés par un PACS ;
- 5 jours pour le décès (du père ou de la mère ; de la belle-mère, du beau-père, d'un frère ou d'une sœur, des grands-parents directs) ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant.

Ces congés devront être pris en principe lors de l'événement.

Article 4.9

Travail à temps partiel

4.9.1. Définition et conditions de mise en place

Des contrats à temps partiel peuvent être conclus dans la profession, dans le cadre de la législation en vigueur.

Le salarié à temps partiel est celui dont l'horaire de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps plein. Les heures d'équivalence ne sont pas applicables au salarié à temps partiel.

Le contrat de travail conclu avec le salarié travaillant à temps partiel doit être un contrat écrit, comportant notamment les mentions suivantes :

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

4.9.2. Garanties offertes aux salariés

Les dispositions de la convention collective s'appliquent au bénéfice des salariés à temps partiel.

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

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

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi. Par contre, l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu et de la législation en vigueur.

TITRE V ABSENCES POUR MALADIE

Article 5.1

Indemnisation des absences pour maladie

Les salariés absents pour maladie, dûment constatée par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de leur absence, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 90 %	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 75 %
1 à 3 ans	20	20
+ 3 à 8 ans	30	30
+ 8 à 13 ans	40	40
+ 13 à 18 ans	50	50
+ 18 à 23 ans	60	60
+ 23 à 28 ans	70	70
+ 28 à 33 ans	80	80
+ de 33 ans	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 11^e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie.

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale 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.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé,

l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet, les dispositions légales s'appliquent.

Article 5.2

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

TITRE VI

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6.1

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

PRÉAMBULE

Le secteur de la poissonnerie est entré dans une période de transformation des métiers. En effet, les entreprises du secteur se spécialisent de plus en plus. Par ailleurs, l'intensification de la concurrence nécessite :

- le développement de la qualité dans les entreprises du secteur ;
- le développement de la fidélisation et de la relation client ;
- le développement de la formation des salariés du secteur.

C'est pourquoi les partenaires sociaux entendent à travers le présent titre :

Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux actions du bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Le passeport formation et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche permettront à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Favoriser l'acquisition de qualifications reconnues par la branche professionnelle, tout au long de leur vie professionnelle.

Les salariés les moins qualifiés ou dont la qualification est inadaptée face aux évolutions technologiques et organisationnelles : la formation doit être, pour eux, un instrument de promotion sociale, d'adaptation et d'évolution professionnelle.

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et/ou comptant 20 ans d'activité professionnelle : la formation doit favoriser le maintien dans l'emploi et la valorisation des compétences.

Les salariés à temps partiel : les parties signataires considèrent que les modalités d'exercice de leur métier ne doivent pas être un frein à leur formation et que la possibilité de formation en dehors du temps de travail doit être, pour eux, un instrument qui leur facilite l'accès à de nouvelles connaissances.

Les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle : la formation doit permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance ou de salariés de retour d'une absence prolongée pour maladie ou accident.

Les salariés reconnus handicapés ou invalides : la formation est l'un des moyens de permettre la mobilisation de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vue de leur accès à un emploi.

L'égalité hommes, femmes : l'amélioration de l'égalité homme, femme constitue une priorité. Les parties signataires souhaitent faciliter l'évolution des femmes qui le souhaitent en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation.

Développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre du :

- plan de formation décidé au sein de leur entreprise et mis en œuvre au sein de leur entreprise ou de la branche ;
- droit du salarié au congé individuel de formation (CIF) mis en œuvre à leur initiative ;
- droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à leur initiative en liaison avec l'entreprise ;

Selon les priorités suivantes :

- améliorer les techniques professionnelles : la maîtrise des métiers de base du commerce de la poissonnerie et le perfectionnement des techniques demeure au centre de la réussite des entreprises ;
- mieux maîtriser les techniques et les règles en matière d'hygiène et de sécurité : développer et respecter les normes et règles en matière d'hygiène de santé et de sécurité est une impérieuse obligation s'imposant à tous les personnels, quel que soit leur niveau dans l'entreprise ;
- accroître les compétences dans le domaine de la qualité des produits : l'accroissement des compétences en matière de qualité marque la volonté d'améliorer le service au client et sa satisfaction ;
- accroître les compétences dans le domaine de la vente : les compétences dans le domaine sont essentielles pour le bon accomplissement des métiers du commerce du poisson et de la conchyliculture ;

- favoriser la maîtrise de la gestion administrative, financière et comptable et les compétences managériales : les techniques permettent d'améliorer l'organisation et la gestion des entreprises tout en contribuant à une évolution du contenu des postes des salariés ;
- faciliter l'accès à l'informatique et au traitement de l'information : cet outil de gestion est indissociable de l'optimisation de nombreuses fonctions au centre de l'activité des entreprises. L'acquisition et le développement de ces compétences sont une exigence en matière d'adaptation des postes aux évolutions technologiques et de compétitivité ;
- renforcer les méthodes et pratiques d'enseignement et de tutorat : la transmission des connaissances et des pratiques professionnelles constituent des facteurs décisifs dans le développement des savoir-faire professionnels ;
- favoriser l'accès au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en permettant à chaque salarié de devenir davantage acteur de son évolution professionnelle en valorisant son parcours et ses compétences visant ainsi l'épanouissement du salarié et une amélioration de la compétitivité de l'entreprise ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés : en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail ; ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- favoriser l'accès à la formation des salariés de la branche constituée en majorité de TPE (très petites entreprises) par des initiatives et des mesures appropriées ;
- favoriser l'égalité homme, femme ;
- assurer le développement de la formation professionnelle : en permettant, par tous les moyens appropriés, au responsable de l'entreprise et aux instances représentatives du personnel de jouer un rôle essentiel, notamment par l'information de ses salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- faire évoluer les accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle : en précisant le rôle des instances paritaires chargées d'assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial ;
- développer la fonction tutorale et son accompagnement : en favorisant l'individualisation du parcours de formation, le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle ;
- promouvoir l'utilisation des outils et les formations : conçus par les partenaires sociaux de la branche, par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- informer les entreprises et les aider à mobiliser les différents dispositifs de la formation continue et de professionnalisation prévus dans le présent titre en s'appuyant, notamment, sur l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF ;

- mener toutes les études nécessaires à la mise en place de la formation tout au long de la vie ;
- mettre en place le processus de transfert de compétence entre les salariés seniors dans la profession et les publics qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprises.

Article 6.2

Les contributions

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer, chaque année, 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cependant et au-delà de cette contribution obligatoire, toute entreprise ayant des salariés en CDD est dans l'obligation de verser 1 % des rémunérations (CDD) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent au titre du congé individuel de formation.

A. – OPCA de branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, ce qui implique une adhésion obligatoire des entreprises de la branche.

B. – Le financement des priorités de la branche

Les entreprises versent à l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF :

1. 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation reconnus prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;
- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0,15 % indiqué ci-dessus. L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle et du suivi de l'exécution du présent accord dans le respect de l'article R. 964.16.1 du code du travail ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications ;
- le reversement au fonds unique de péréquation.

Ces prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 983-1 du code du travail.

2. 0,4 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, dans le respect de l'article R. 981-7 du code du travail ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Ces prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 983-1 du code du travail.

Montant minimal de la cotisation : le montant minimal de la cotisation est fixé à 80 € (HT).

L'OPCAD, dans le cadre de son association délégué l'OPCAD-DISTRIFAF, prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Entreprises entre 10 et moins de 20 salariés

Les entreprises employant entre 10 et moins de 20 salariés doivent consacrer, chaque année, 1,05 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue, de la professionnalisation, du droit individuel à la formation.

Cependant et au-delà de cette contribution obligatoire, toute entreprise ayant des salariés en CDD est dans l'obligation de verser 1 % des rémunérations (CDD) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent au titre du congé individuel de formation.

A. – OPCA de branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF.

B. – Le financement des priorités de la branche

Les entreprises versent à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF :

1. 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, (notamment les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail) :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;
- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0,15 % indiqué ci-dessus. L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, est

chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle qui est notamment chargée du suivi de l'exécution de ces dispositions ;

- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications ;
- le reversement au fonds unique de péréquation.

2. 90 % du 0,9 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, (notamment les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail) :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, du DIF, des périodes de professionnalisation ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

3. Montant minimal de la cotisation : le montant minimal de la cotisation est fixé à 80 € (HT).

L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAFAF, prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche.

Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus doivent consacrer, chaque année, 1,6 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue, de la professionnalisation, du droit individuel à la formation et du congé individuel de formation.

Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0,2 % des rémunérations (CDI) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent pour le congé individuel de formation.

Cependant et au-delà de cette contribution obligatoire, toute entreprise ayant des salariés en CDD est dans l'obligation de verser 1 % des rémunérations (CDD) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent au titre du congé individuel de formation.

Les entreprises versent à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAFAF :

1. 0,5 % Des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formations reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;

- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0,15 % indiqué ci-dessus. L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle qui est notamment chargée du suivi de l'exécution de ces dispositions ;
- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications ;
- le reversement au fond unique de péréquation.

Les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail.

2. 90 % du 0,9 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, du DIF, des périodes de professionnalisation ;
- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI ;
- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail.

3. Montant minimal de la cotisation : le montant minimal de la cotisation est fixé à 80 € (HT).

L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche.

Récapitulatif des prélèvements obligatoires

	ENTREPRISE DE moins de 10 salariés	ENTREPRISE ENTRE 10 et moins de 20 salariés	ENTREPRISE DE 20 salariés et plus
CIF (CDI)	0 %	0 %	0,20 %
DIF, professionnalisation :	0,15 %	0,15 %	0,50 %
Plan	0,40 %	0,90 %	0,90 %
Total des prélèvements	0,55 %	1,05 %	1,60 %

Dans les cas d'accroissement d'effectif entre 10 et moins de 20 salariés et de 20 salariés et plus, les dispositions légales s'appliquent (ordonnance du 2 août 2005).

Article 6.3

Mieux former les salariés tout au long de leur vie

6.2.1. Informations et orientations des salariés

6.2.1.1. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux demandent aux différents acteurs de la formation de la branche, l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de contribuer à faciliter et à donner des informations sur les possibilités et les dispositifs de formation professionnelle à l'intention des salariés, afin de permettre à chacun de devenir acteur de ses parcours de formation.

A ce titre, les partenaires sociaux mandatent l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour leur faire parvenir toutes les informations relatives à la situation de l'emploi et des qualifications de la branche de l'alimentation.

6.2.1.2. La validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Ces démarches viseront tout particulièrement l'obtention des diplômes et titres de l'éducation nationale et des CQP de la branche inscrits ou en cours d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

6.2.1.3. Bilan de compétence.

Il permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses perspectives d'évolution professionnelle dans le contexte d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, de définir, si nécessaire, un projet de formation. Le salarié, bénéficiaire du bilan, est le seul destinataire des résultats : ceux-ci ne peuvent être communiqués à un tiers, notamment l'employeur, qu'avec l'accord express du salarié.

Il peut être à l'initiative :

- de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise : il proposera une liste de prestataires établie par l'OPCAD-DISTRIFAF. Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer. L'absence de réponse équivaut à un refus, et ne peut être un motif de sanction ou de licenciement. La rémunération et la protection sociale sont maintenues et la durée de la prestation est prise en compte pour le calcul des droits que le salarié tient de son ancienneté ;
- du salarié dans le cadre d'un congé spécifique (DIF, CIF) : si cette action se déroule tout ou partie sur le temps de travail, le salarié présente à l'employeur une demande écrite d'autorisation

d'absence : celle-ci mentionnera les dates du bilan, sa durée et la désignation de l'organisme prestataire choisi sur la liste établie. L'employeur dispose de 30 jours après réception de la demande pour répondre par écrit. Il est en mesure de refuser si le salarié ne remplit pas les conditions requises ou demander un report de 6 mois au maximum pour des raisons de service.

L'autorisation d'absence n'est pas requise si le congé de bilan de compétences se déroule intégralement hors temps de travail.

Les conditions d'accès au bilan de compétences sont celles fixées par la législation en vigueur.

6.2.1.4. Egalité entre hommes et femmes.

Pour un poste de travail donné, à niveau égal de qualification ou d'ancienneté dans l'emploi occupé, il ne pourra être fait de discrimination entre homme et femme en termes de rémunération ou d'accès à la formation.

6.2.1.5. Le droit individuel de formation (DIF).

A l'issue de 6 années complètes de travail dans la même entreprise, le salarié, qu'il ait utilisé tout ou partie de son contingent d'heures, bénéficiera d'un droit supplémentaire de droit individuel à la formation de 12 heures portant le droit total acquis sur la période de 6 ans à 144 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul du contingent d'heures de droit individuel à la formation sera établi de la façon suivante :

- à partir de 17 heures hebdomadaires de travail, le salarié bénéficiera du droit individuel à la formation au même titre qu'un salarié à temps complet ;
- en deçà de 17 heures hebdomadaires de travail, le droit individuel à la formation sera de 11 heures annuelles cumulables sur 6 années ;
- tous les salariés à temps partiel ayant plus de 6 années de présence dans la même entreprise bénéficieront d'un contingent d'heures complémentaires de droit individuel à la formation de 12 heures.

La prise du droit individuel à la formation ne pourrait se faire en dehors des saisonnalités appliquées à chaque région ; les périodes de formation ne pourront être prises que pendant la période de basse saison suivant le site où sont installées les entreprises.

Le droit individuel à la formation de chacun des salariés s'exerce en priorité hors temps de travail et à titre dérogatoire sur le temps de travail jusqu'à 50 % du temps de formation.

Les droits s'apprécient au 1^{er} janvier de chaque année.

Nombre d'heures acquises au titre du DIF au 1^{er} janvier

Embauche avant le 1^{er} mai 2004 d'un salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 heures hebdomadaires de travail.

01-01-2005	01-01-2006	01-01-2007	01-01-2008	01-01-2009	01-01-2010	01-01-2011
14 h	14 h + 22 h	14 h + 44 h	14 h + 66 h	14 h + 88 h	14 h + 110 h	14 h + 132 h + 12 h = 158 h

Embauche avant le 1^{er} mai 2004 d'un salarié à temps partiel en deçà de 17 heures hebdomadaires de travail.

01-01-2005	01-01-2006	01-01-2007	01-01-2008	01-01-2009	01-01-2010	01-01-2011
7 h	7 h + 11 h	7 h + 22 h	7 h + 33 h	7 h + 44 h	7 h + 55 h	7 h + 66 h + 12 h = 685 h

Cas général

Embauche à partir du 1^{er} mai 2004 ou au cours de l'année n d'un salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 heures hebdomadaires de travail.

1 ^{er} JANVIER n + 1	1 ^{er} JANVIER n + 2	1 ^{er} JANVIER n + 3	1 ^{er} JANVIER n + 4	1 ^{er} JANVIER n + 5	1 ^{er} JANVIER n + 6	1 ^{er} JANVIER n + 7
Calcul <i>pro rata temporis</i> X	X + 22 h	X + 44 h	X + 66 h	X + 88 h	X + 110 h	(X + Y) (*) + 110 h + 12 h + Z = 144 h + Z (**)
(*) (22 h - X) = Y, soit X + Y = 22 h (salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 heures hebdomadaires de travail) ou (11 h - X) = Y, soit X + Y = 11 h (salarié à temps partiel en deçà de 17 heures hebdomadaires de travail). (**) Z : constitue le calcul <i>pro rata temporis</i> à partir de la date anniversaire de la 6 ^e année complète dans l'entreprise réalisée par le salarié jusqu'au 1 ^{er} janvier de l'année n + 7.						

1 ^{er} JANVIER n + 1	1 ^{er} JANVIER n + 2	1 ^{er} JANVIER n + 3	1 ^{er} JANVIER n + 4	1 ^{er} JANVIER n + 5	1 ^{er} JANVIER n + 6	1 ^{er} JANVIER n + 7
Calcul <i>pro rata temporis</i>						
X	X + 11 h	X + 22 h	X + 33 h	X + 44 h	X + 55 h	(X + Y) (*) + 55 h + 12 h + Z = 78 h + Z (**)
<p>(*) (22 h - X) = Y, soit X + Y = 22 h (salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 heures hebdomadaires de travail) ou (11 h - X) = Y, soit X + Y = 11 h (salarié à temps partiel en deçà de 17 heures hebdomadaires de travail).</p> <p>(**) Z : constitue le calcul <i>pro rata temporis</i> à partir de la date anniversaire de la 6^e année complète dans l'entreprise réalisée par le salarié jusqu'au 1^{er} janvier de l'année n + 7.</p>						

Le contingent acquis et utilisé par chacun des salariés devra lui être indiqué annuellement par tous moyens à la convenance de l'entreprise.

Les entreprises rendront compte de l'utilisation du droit individuel à la formation dans le cadre de la législation en vigueur sur l'information des représentants du personnel.

6.2.1.6. Le plan de formation.

Le plan de formation est élaboré à l'initiative de l'employeur en ce qui concerne le choix des formations et des salariés concernés.

Les entreprises procéderont à l'information et à la consultation des représentants du personnel sur le plan de formation dans le cadre de la législation en vigueur.

Toute action de formation doit relever de l'une des 3 catégories du plan de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ;
- les actions de développement des compétences.

Modalités de mise en œuvre des actions de formation relevant de l'une des trois catégories du plan de formation :

- actions d'adaptation au poste de travail : directement liées au poste de travail occupé, les actions de formation doivent obligatoirement être réalisées pendant le temps de travail et en conséquence rémunérées comme telles ;

- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi : les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles. Toutefois, un accord écrit entre l'employeur et le salarié peut prévoir que la formation dépasse l'horaire de travail sans imputer le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans la limite de 50 heures par an ;
- les actions de développement des compétences : les actions de formation peuvent, après accord écrit du salarié, se dérouler (en partie ou en totalité) en dehors du temps de travail. Toutefois, le total des heures de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures par an ; en conséquence, le salarié perçoit, en fonction du nombre d'heures de formation effectuées hors temps de travail, une allocation de formation égale à 50 % de son salaire net. Pour l'employeur, cette allocation de formation est imputable sur les dépenses de formation et est exonérée de charges sociales. Dans l'entreprise, le salarié bénéficiaire de cette catégorie sera prioritaire pour accéder à des fonctions correspondant aux connaissances acquises lors de la formation suivie. Le salarié peut refuser de suivre une formation hors temps de travail sans que cela puisse être considéré comme une faute.

6.2.1.7. Contrat de professionnalisation.

Il doit permettre aux bénéficiaires d'accéder à un emploi, de faire carrière en s'attachant à la qualité de leur accueil, de leur professionnalisation et charge la commission paritaire nationale pour l'emploi et formation professionnelle de faire le suivi de l'ensemble des dispositifs et des partenariats nécessaires.

Le contrat de professionnalisation permet au bénéficiaire s'il s'agit :

- de jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale de pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- de demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) de favoriser leur retour vers l'emploi.

A. – Objectifs du contrat de professionnalisation

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou de participer à une formation à finalité professionnelle relevant des actions prioritaires de la branche.

La mise en œuvre des contrats devra prévoir :

- une alternance entre séquences d'évaluation, de formation et d'accompagnement interne et externe et activité professionnelle en lien avec la certification visée ;
- une personnalisation du parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- l'organisation du tutorat ;
- l'accès à une qualification professionnelle (diplôme, titre à finalité professionnelle, qualification reconnue par la CPNE-FP de la branche).

B. – Contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Si le contrat est à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation durant laquelle seront mises en œuvre les actions de formation est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- des actions visant des diplômes à finalité professionnelle en rapport avec les emplois et qualifications de la branche professionnelle, des certificats de qualification professionnelle (CQP) et toute action de formation définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

C. – Nature et durée des actions de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation pourra donner lieu à une évaluation des compétences du salarié dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formations ultérieures.

L'ensemble des actions de professionnalisation (évaluation, personnalisation du parcours, accompagnement externe ou interne) a une durée minimale de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue à 25 % pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) et toute action définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) sur la liste visée au paragraphe ci-après.

Si le diplôme ou la certification visés l'exigent, la durée de l'action de professionnalisation peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ; dans ce cas, la prise en charge financière des coûts relatifs à la réalisation de l'action de professionnalisation sera fonction des financements possibles de l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF.

D. – Liste des diplômes et qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation

Les diplômes CAP poissonnier, BEP alimentation, mentions complémentaires de la profession, BAC pro alimentation, CQP de la branche professionnelle.

Les diplômes de gestion niveau III du type BTS management des unités commerciales (MUC), assistant de gestion PME/PMI, autre diplôme équivalent nécessaire à la profession, CQP de la branche professionnelle.

Formations à finalité professionnelle relevant des actions de formation prioritaires de la branche.

L'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche (CPNEFP).

E. – Rémunération des personnes en contrat de professionnalisation

Les jeunes de moins de 26 ans seront rémunérés :

- a) moins de 21 ans : 75 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche ;
- b) plus de 21 ans : 90 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche ;
- c) pour les personnes titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV : 100 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche.

Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans :

- 100 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche.

6.2.1.8. Période de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation doivent permettre de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle et/ou sont âgés d'au moins 45 ans et sont présents depuis au moins 1 an dans l'entreprise ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L. 323-3 du code du travail (personnes handicapées, victimes d'accident du travail...).

A. – Objectifs des périodes de professionnalisation

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou de participer à une formation à finalité professionnelle relevant des actions de formation prioritaires de la branche.

B. – Liste des diplômes et qualifications pouvant faire l'objet d'une période de professionnalisation

- les diplômes CAP poissonnier, BEP alimentation, mentions complémentaires de la profession, BAC pro alimentation, CQP de la branche professionnelle ;
- les diplômes de gestion niveau III du type BTS management des unités commerciales (MUC), assistant de gestion PME/PMI, autre diplôme équivalent nécessaire à la profession, CQP de la branche professionnelle ;
- formations à finalité professionnelle relevant des actions de formation prioritaires de la branche.

L'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche (CPNEFP).

TITRE VII

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX AGENTS DE MAÎTRISE ET AUX CADRES

Article 7.1

Domaine d'application

Le présent titre fixe les conditions particulières applicables aux salariés appartenant aux catégories agents de maîtrise et cadres définis dans les classifications.

Toutefois les dispositions générales de la convention non reprises dans le présent titre sont applicables au personnel d'encadrement.

Article 7.2

Période d'essai

La durée normale de la période d'essai est de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de l'essai et jusqu'au dernier jour de celui-ci inclusivement, le délai de prévenance réciproque est de 8 jours.

La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Toute proposition de renouvellement doit faire l'objet d'un écrit préalable adressé au salarié 10 jours avant la date de fin de la première période d'essai et doit recueillir son accord exprès formulé par écrit.

Article 7.3

Engagement

Tout engagement à durée indéterminée est confirmé par lettre déterminant :

- la date d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dans la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- le salaire d'embauche ;
- le lieu de travail du salarié ;
- la durée et les conditions d'accomplissement de la période d'essai.

L'intéressé en accuse réception pour accord dans un délai maximum de 15 jours.

A l'occasion de l'engagement, il est remis également à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

Article 7.4

Forfait cadre

7.4.1. Définition

Les cadres dans le secteur de la poissonnerie sont ceux qui ont au moins le coefficient 300 de la grille des salaires.

Conformément aux dispositions légales, il existe 3 catégories de cadres définis par les articles L. 212-15-1 à L. 212-15-3 du code du travail :

- les cadres dirigeants : ces salariés ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail ;
- les cadres intégrés : ces salariés suivent l'horaire collectif au sein de l'entreprise à laquelle ils sont intégrés ; ils relèvent de l'ensemble du droit commun de la durée du travail qui peut être prédéterminée ;
- les cadres autonomes : ces salariés ne relèvent pas de l'horaire collectif du travail, ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés et fixes.

7.4.2. Temps de travail

Par la nature de ses fonctions et de ses responsabilités, en raison notamment de l'autonomie certaine dans son exercice professionnel, la rémunération du cadre autonome constitue une contrepartie forfaitaire incluant les dépassements individuels de la durée du travail de référence décidés par le cadre lui-même pour l'exécution de ses fonctions.

Les demandes de dépassement d'horaires par l'employeur ouvrent droit à des heures supplémentaires.

Le cadre autonome doit s'engager formellement à respecter les repos quotidiens et hebdomadaires sous la responsabilité de son employeur. Il est tenu d'avertir son employeur lorsqu'il ne sera pas en mesure de respecter des repos.

7.4.3. Rémunération

Pour les cadres dont l'autonomie et les responsabilités sont incompatibles avec le respect d'un horaire fixe, leur rémunération peut se faire sous forme de forfaits pour tenir compte de la diversité des situations.

a) Forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Le forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle pourra être conclu avec les salariés cadres définis aux articles L. 212-15-2 et L. 212-15-3 du code du travail.

Ayant un caractère individuel, la convention de forfait en heure sur une base hebdomadaire ou mensuelle doit recueillir l'accord de chacun des cadres concernés sous la forme d'une convention spécifique ou d'un avenant au contrat de travail. La convention de forfait doit préciser le nombre d'heures correspondant au forfait convenu et le cadre de référence hebdomadaire ou mensuel choisi.

La rémunération afférente au forfait doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du temps de travail exécuté dans le cadre d'un emploi à temps plein et des bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait sont rémunérées en supplément avec le salaire du mois pendant lequel elles ont été accomplies.

Pour les salariés occupés selon un horaire différent de l'horaire collectif, l'existence d'une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle ne dispense pas d'opérer le décompte de la durée du travail réellement accompli.

b) Forfait annuel en heures

Pour les salariés cadres relevant des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, il pourra être conclu des conventions de forfait en heures sur l'année, dès lors que le temps de ces salariés ne peut être prédéterminé, qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le forfait établi sur l'année ne pourra être supérieur à 1 730 heures.

Au niveau de l'entreprise, le forfait annuel en heures sera consacré par la conclusion individuelle d'une convention de forfait avec chacun des salariés concernés.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire déterminé par les dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-4 du code du travail. Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail sont fixées respectivement à 12 heures quotidiennes et 48 heures hebdomadaires, dans le respect des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

c) Forfait annuel en jours

Pour les salariés cadres dans le secteur de la poissonnerie dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail, un forfait annuel en jours de travail pourra être convenu sans pouvoir dépasser 215 jours au titre d'une année civile.

Il pourra être convenu pour l'emploi d'un poissonnier salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète d'un forfait annuel inférieur à 215 jours.

Pour ce type d'emploi, le forfait jour inférieur, le poissonnier salarié bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que le poissonnier salariés travaillant à temps complet.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession de poissonnier, les repos pourront être pris en journée ou en demi-journée.

En cas de dépassement du plafond de 215 jours annuels, après déduction, le cas échéant, des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L. 223-9 du code du travail, le poissonnier salarié aura la possibilité de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement au cours des 3 premiers mois de l'année civile suivante, ce qui réduira d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année considérée.

Les salariés de la poissonnerie rémunérés en forfait jours ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et L. 212-7-2 du code du travail définissant les limitations quotidiennes et hebdomadaires légales du travail.

En revanche, les salariés du secteur de la poissonnerie bénéficient de manière impérative des dispositions attachées au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

7.4.4. Contrôle

Parmi les salariés cadres rémunérés en forfait jours, chaque poissonnerie doit mettre en place un décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivants du code du travail.

A cette fin, il pourra être utilisé notamment un registre paginé, ou tout autre moyen probant.

Tous les jours, le salarié inscrira son heure d'arrivée et de sortie de chaque période de travail.

En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans les colonnes prévues à cet effet.

L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Article 7.5

Modification du contrat

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments du paragraphe 7.3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire.

Article 7.6

Régime complémentaire de retraite

Tout salarié relevant de la classification « cadre » de la présente convention bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition auprès de la caisse générale de retraite des cadres.

Le taux minimum de la cotisation est de 12 % sur la tranche B ou T 2 (c'est-à-dire au-dessus du plafond de la sécurité sociale) supportée à raison de 60 % par l'employeur, 40 % par le salarié.

Article 7.7

Indemnité de licenciement

Agents de maîtrise

Sauf cas de faute grave et lourde, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de soixante-cinq ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 1 et 10 ans révolus : 2/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 10 ans : 3/10 de mois par année de présence.

Licenciement pour motif économique : en cas de licenciement pour motif économique, les dispositions légales s'appliquent.

Cadres

Sauf cas de faute grave et lourde, il est alloué au cadre licencié avant l'âge de 65 ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 1 à 10 ans : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans : 3/10 de mois par année de présence ;
- au-delà de 20 ans : 4/10 de mois par année de présence.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder six mois de salaire, sauf si l'application des dispositions légales pour le calcul de cette indemnité détermine un montant qui lui est supérieur.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'année(s) de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des 12 mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des 12 derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Licenciement pour motif économique :

En cas de licenciement pour motif économique, les dispositions légales s'appliquent.

Si l'agent de maîtrise ou le cadre licencié est âgé de 50 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en tant qu'agent de maîtrise ou cadre, l'indemnité est majorée de 15 %.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre son statut de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

TITRE VIII

PRÉVOYANCE

Article 8.1

Généralités

Les entreprises assujetties à la présente convention sont tenues d'assurer à leurs salariés un régime de prévoyance comportant les prestations minimales définies ci-dessous.

Personnel non cadre

PRÉAMBULE

La convention collective nationale de la poissonnerie n° 3243 a établi dans son titre VIII la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés relevant de son champ d'application.

Article 8.2

Garantie invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié est reconnu, avant 60 ans, en état d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie d'invalidité), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné et versé sous forme de rente trimestrielle.

Article 8.3

Garantie décès

En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

A défaut de clause de désignation par l'intéressé, l'ordre d'attribution du capital est le suivant :

- le conjoint survivant ;
- les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- les petits-enfants ;
- les parents ou grands-parents survivants ;
- toute personne désignée comme bénéficiaire ;
- de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, non remarié, d'un salarié décédé avant l'âge de 60 ans, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de pré-retraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit, cela pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

- en cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois ;
- au terme de cette période de 6 mois.

En cas de décès après 65 ans, le capital assuré subit un abattement de 2 % par trimestre après l'âge de 65 ans.

Article 8.4

Garantie rente éducation

Conditions

En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

- 8 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 12 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite des études).

La rente est réglée tous les trimestres et est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution des salaires dans la profession.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études).

Maintien de la prestation

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes continueront à être revalorisées. En cas de dénonciation de l'accord professionnel, les rentes seront maintenues à leur niveau atteint.

Article 8.5

Bénéfice des garanties

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

Article 8.6

Indemnisation des absences pour maladie et accident

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes.

ANCIENNETÉ de la profession	NBRE DE JOUR INDEMNISÉS sur la base de 90 %	NBRE DE JOUR INDEMNISÉS sur la base de 75 %
1 à 3 ans	20	20
+ 3 à 8 ans	30	30
+ 8 à 13 ans	40	40
+ 13 à 18 ans	50	50
+ 18 à 23 ans	60	60
+ 23 à 28 ans	70	70
+ 28 à 33 ans	80	80
+ de 33 ans	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 11^e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du 1^{er} jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de sécurité sociale 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.

La rémunération à prendre en considération est celle qui correspond à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si à la suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation et s'apprécie au premier jour de l'absence.

Article 8.7

Prestations

Les conditions de versement des diverses prestations liées aux garanties décrites ci-dessus sont définies par le règlement intérieur de l'organisme assureur désigné.

Article 8.8

Mise en place des garanties du personnel non cadre

Les entreprises assujetties à la convention collective nationale de la poissonnerie doivent satisfaire aux garanties prévues par la convention, cela auprès de l'organisme désigné.

Les entreprises offrant à leurs salariés non cadres des garanties inférieures ou égales à celles prévues par le présent titre doivent, à la date d'échéance de leur contrat en cours, se mettre en conformité avec les dispositions conventionnelles, cela auprès de l'organisme désigné.

Article 8.9

Gestion du régime

Désignation de l'organisme de gestion

L'Association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés (APGIS) est désignée pour assurer les garanties prévues aux articles 1^{er}, 2, 3, 4, 5 du présent avenant.

L'APGIS est adhérente à l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) qui assure la rente éducation.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées par la commission paritaire nationale de branche au cours d'une réunion, au plus tard 6 mois avant le 5^e anniversaire de la mise en place du régime. Le réexamen pourra également être mis à l'ordre du jour au cours des réunions annuelles de la CPNB.

Ventilation des taux de cotisation non cadres

GARANTIES	COTISATION Totale	À LA CHARGE DE l'employeur	À LA CHARGE du salarié
Rente éducation	0,15 %	0,089 %	0,061
Décès	0,193 %	0,114 %	0,079 %
Mensualisation	0,368 %	0,368 %	
Indemnité de fin de carrière	0,109 %	0,109 %	
TOTAL	0,82 %	0,68 %	0,14 %

Pour les sociétés ayant choisi l'option remboursement des charges sociales, il faut ajouter 0,12 % du salaire brut.

Personnel cadre

PRÉAMBULE

Les entreprises assujetties à la convention collective de la branche sont tenues, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, d'assurer à leurs salariés cadres un régime de prévoyance, couvrant notamment

l'obligation de cotisations à la charge des employeurs résultant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 8.10

Garantie décès

En cas de décès du salarié cadre assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

A défaut de clause de désignation par l'intéressé, l'ordre d'attribution du capital est le suivant :

- le conjoint survivant ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- ou toute personne désignée comme bénéficiaire ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, non remarié, d'un salarié décédé avant l'âge de 60 ans, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préretraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit, pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de son contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

- en cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois ;
- au terme de cette période de 6 mois.

En cas de décès après 65 ans, le capital assuré subit un abattement de 2 % par trimestre après l'âge de 65 ans. Cette réduction du capital ne s'applique toutefois pas si le participant a au moins un enfant à charge, au sens prévu par le règlement intérieur de l'organisme assureur, lors de la survenance de son décès.

Article 8.11

Garantie cadre invalidité absolue et définitive

Lorsque le salarié cadre est reconnu, avant 60 ans, en état d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie d'invalidité), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné et versé sous forme de rente trimestrielle.

Article 8.12

Garantie cadre incapacité temporaire de travail

Les prestations versées par l'assureur complètent les versements de la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut annuel TA-TB.

Un délai de carence appliqué à cette garantie est de 90 jours consécutifs d'arrêt de travail.

Article 8.13

Garantie cadre invalidité totale ou partielle

En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en fonction du salarié, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une prestation dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :

Maladie et accident vie privée

Pour les invalidités 2^e et 3^e catégorie, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut TA-TB annuel.

En cas d'invalidité 1^{re} catégorie, l'assureur apporte un complément calculé sur la base de 60 % de la rente fixée ci-dessus.

Maladie professionnelle et accident du travail

Si le taux d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut annuel TA-TB

Si le taux d'invalidité (n) est compris entre 33 % et 66 %, l'assureur apporte un complément calculé sur la base de $3 \frac{n}{2}$ de la rente fixée ci-dessus.

Article 8.14

Garantie cadre rente éducation

Conditions

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

- 8 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 12 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite des études).

La rente est réglée tous les trimestres et est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution des salaires dans la profession. La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études).

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes continueront à être servies et revalorisées. En cas de dénonciation de l'accord professionnel, les rentes seront maintenues à leur niveau atteint.

Article 8.15

Prestations cadre

Les conditions de versement des diverses prestations liées aux garanties décrites ci-dessus sont définies par le règlement intérieur de l'organisme assureur désigné.

Ventilation des taux de cotisation cadres

(En pourcentage des tranches A et B)

COTISATION TOTALE PART EMPLOYEUR PART SALARIALE						
GARANTIE	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,680	0,680	0,680	0,340		0,340
Rente éducation	0,150	0,150	0,150	0,075		0,075
Incapacité	0,330	0,330	0,330	0,165		0,165
Invalidité	0,340	0,340	0,340	0,170		0,170
IFC	0,100	0,100	0,100	0,100		
TOTAL	1,600	1,600	1,600	0,850		0,750

Article 8.16

Organisme désigné

La CGRCR-prévoyance (groupe Humanis), institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, 39, boulevard de la Tour-Maubourg, 75007 Paris, est désignée pour assurer les garanties mentionnées aux articles 9, 10, 11, 12, 13 du présent titre.

La CGRCR-prévoyance est adhérente à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) qui assure la rente éducation.

Cette désignation est valable pour une durée de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du régime. Les parties signataires prévoient de se revoir au plus tard un an avant le terme de cette durée de 5 ans afin de réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné.

Article 8.17

Dispositions communes personnel non cadre et personnel cadre Indemnisation de départ à la retraite

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite lui est due. Cette indemnité est fixée en fonction de l'ancienneté du salarié dans la profession et s'élève à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté de la profession ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté de la profession ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté de la profession ;
- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté de la profession.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le suivant :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ;

ou

- 1/3 des 3 derniers mois avec prise en compte des primes sur cette période *pro rata temporis*.

Si le salarié est absent au cours des 12 derniers mois pour quelque cause que ce soit, le salaire à prendre en considération, et celui que le salarié aurait dû percevoir s'il avait été présent.

Organisme désigné

L'association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés (APGIS) est désignée pour assurer les garanties précisées ci-dessus.

Article 8.18

Cotisations

Personnel non cadre

Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et la mutualisation des garanties prévues s'élève à :

- 0,82 % (y compris indemnisation de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel réparti comme suit :
 - 0,68 % à la charge de l'employeur ;
 - 0,14 % à la charge du salarié.

Les entreprises ont la possibilité d'opter pour la prise en charge des cotisations dues sur les indemnités journalières versées en cas d'arrêt de travail. Le taux de cotisation global comprenant cette option s'élève à :

- 0,94 % (y compris indemnisation de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel réparti comme suit :
 - 0,80 % à la charge de l'employeur ;
 - 0,14 % à la charge du salarié.

Personnel cadre

Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et la mutualisation des garanties prévues s'élèvent à :

- 1,50 % sur tranche A du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur) ;
- 1,50 % sur tranche B du salaire brut annuel, réparti comme suit :
 - 0,75 % à la charge de l'employeur ;
 - 0,75 % à la charge du salarié.

Le taux de cotisation correspondant à la gestion de l'indemnisation de départ à la retraite s'élève à :

- 0,10 % du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur).

Article 8.19

Changement d'organisme assureur en cas de non-renouvellement de l'accord

En cas de changement d'assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord. Le nouvel assureur prendra en charge les revalorisations des rentes d'éducation dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent texte.

ANNEXE I

Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes

NIVEAU I. – EMPLOYÉS

- 135. – Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e) ;
 - Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier ;
 - Opérateur(trice) de saisie débutant(e) ;
 - Employé(e) de bureau débutant(e) – Chauffeur livreur débutant(e) ;
 - Fileteur(euse) débutant(e) – Technicien(ne) débutant(e) ;
 - Caissier(re) facturier(e) débutant.
- 140. – Commis poissonnier avec CAP ;
 - Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience.
- 145. – Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience ;
 - Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience ;
 - Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience ;
 - Commis poissonnier avec CQP de poissonnier ;
 - Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience ;
 - Chauffeur-livreur avec minimum 5 ans d'expérience ;
 - Fileteur(euse) avec minimum 5 ans d'expérience ;
 - Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience ;
 - Caissier(re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience.
- 150. – Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience ;
 - Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience ;
 - Commis poissonnier avec CQP poissonnier ayant 1 an d'expérience ;
 - Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e) ;
 - Attaché(e) commercial(e) débutant(e) ;
 - Secrétaire débutant(e).

- 160. – Commis poissonnier avec CQP de préparateur ;
 - Vendeur en produits de la mer ;
 - Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience ;
 - Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience ;
 - Chauffeur-livreur avec minimum 8 ans d'expérience ;
 - Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience ;
 - Standardiste ;
 - Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience ;
 - Caissier(re) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience.
- 165. – Aide-comptable.
- 170. – Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience ;
 - Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience ;
 - Commis poissonnier avec CQP de préparateur ;
 - Vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes ;
 - Responsable filetage 1 ;
 - Responsable préparation.
- 175. – Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience ;
 - Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience ;
 - Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience.
- 180. – Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience ;
 - Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience ;
 - Commis poissonnier avec CQP de poissonnier – Ecailler – Traiteur en produits de la mer ;
 - Aide-comptable après 5 ans d'expérience.
- 185. – Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes ;
- 185. – Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience ;
 - Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 5 personnes ;

- Commis poissonnier avec CQP de poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience ;
 - Comptable 1^{er} échelon ;
 - Formateur(trice) vacataire domaine professionnel ou général.
190. – Assistante de formation ;
- Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnerie.

NIVEAU II. – AGENTS DE MAÎTRISE

200. – Responsable de caisse ;
- Assistant(e) informatique ;
 - Assistant(e) qualité ;
 - Assistant(e) marketing / communication.
210. – Attaché(e) de direction ;
- Comptable 2^e échelon – Secrétaire de direction ;
 - Intendant(e) - surveillant(e.)
220. – Vendeur(se) ambulant(e) tournée ;
- Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience – Contrôleur gestion ;
 - Responsable qualité ;
 - Responsable informatique ;
 - Responsable marketing / communication – Responsable services généraux ;
 - Responsable logistique – Responsable comptable – Chef de vente ;
 - Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement.
230. – Responsable d'exploitation ;
- Responsable commercial(e).
240. – Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes ;
- Responsable commercial(e) avec plus de 10 personnes.
250. – Acheteur(se) principal(e) ;
- Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie ;
 - Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement.

NIVEAU III. – CADRES

- 300. – Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes ;
 - Cadre d'exploitation ;
 - Chef comptable.
- 350. – Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes ;
 - Directeur(trice) commercial(e) ;
 - Directeur(trice) informatique ;
 - Directeur(trice) des ressources humaines ;
 - Gestionnaire d'entreprise avec CQP-Gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture.
- 400. – Directeur(trice) pédagogique ;
 - Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle ;
 - Secrétaire général(e) d'entreprise ;
 - Rédacteur(trice) professionnel(le).
- 450. – Directeur(trice) d'exploitation.

ANNEXE II

Prime d'ancienneté. – Salaires

1. Prime d'ancienneté :

L'ancienneté correspond au temps écoulé depuis la date d'embauche.

En ce qui concerne les catégories ouvriers et employés, une prime leur est allouée chaque mois après 3 ans d'ancienneté.

Le calcul de la prime est le suivant :

- 3 % de rémunération minimale garantie après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % de rémunération minimale garantie après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % de rémunération minimale garantie après 5 ans d'ancienneté ;
- 7 % de rémunération minimale garantie après 7 ans d'ancienneté ;
- 10 % de rémunération minimale garantie après 10 ans d'ancienneté.

2. Salaire minimum mensuel :

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 306,19 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

COEFFICIENT	SALAIRE	COEFFICIENT	SALAIRE
135	1 306,19	200	1 507,85
140	1 316,63	210	1 560,02
145	1 337,49	220	1 577,39
150	1 354,88	230	1 614,48
160	1 374,56	240	1 652,73
165	1 394,27	250	1 670,12
170	1 412,83	300	1 872,94
175	1 432,51	350	2 065,35
180	1 445,27	400	2 257,73
185	1 470,79	450	2 448,97

ANNEXE III

Conditions de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation

OBJECTIF	COÛTS PÉDAGOGIQUES centre de formation	COÛTS PÉDAGOGIQUES entreprise (formation interne)
CQP de la branche professionnelle.	16 €/heure de formation, l'évaluation préalable et l'individualisation des parcours par un organisme de formation habilité par la CPNEFP de la branche.	9,15 €/heure et par stagiaire sous réserve de participation à la formation de tuteur.
Diplômes de l'éducation nationale en relation avec les activités des entreprises de la branche professionnelle.	7 €/heure de formation.	Pas de prise en charge.
Titre homologué à finalité professionnelle.		
Classification reconnue par la CCN 3243.		

ANNEXE IV

Epargne salariale

PRÉAMBULE

En application des lois n° 2001-152 du 19 février 2001 et n° 2003-775 du 21 août 2003 sur l'épargne salariale et des articles L. 443-1 et suivants du code du travail, il a été décidé de conclure le présent accord par voie d'annexe à la convention collective de la poissonnerie afin d'instituer un plan d'épargne interentreprises (ci-dénotmé « PEI ») et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ci-après dénotmé « PERCO-I »).

Les parties au présent accord ont souhaité :

- favoriser la formation d'une épargne nouvelle permettant de constituer un portefeuille de valeurs mobilières par l'intermédiaire de fonds communs de placement d'entreprises relevant de l'article 214-39 du code monétaire et financier, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à ces formes d'épargne collective ;
- permettre aux entreprises, qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'y accéder si elles le souhaitent, au travers du PEI, sans signature d'un accord de participation propre à leur entreprise.

Toutefois, l'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer les dispositifs existants en matière de retraite ou de salaires. Les signataires entendent donc rappeler leur attachement au principe de non-substitution du salaire par l'épargne salariale, ainsi que le caractère prioritaire de la négociation sur les salariés.

1. Les acteurs :

Pour la mise en œuvre du présent accord sur l'épargne salariale instituant un plan d'épargne interentreprises et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises, Prisme Épargne, société anonyme simplifiée, immatriculée au registre du commerce de Créteil sous le numéro B 448 885 129, dont le siège social est situé 10-12, rue Massue, 94300 Vincennes, assurera la diffusion du dispositif auprès des adhérents et sera chargé de l'information des partenaires sociaux.

Les fonds sont gérés par Crédit agricole Asset management (CAAM) société de gestion de portefeuille, société anonyme au capital de 546 162 915 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, et agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.

Les notices d'informations et fiches de représentations de ces fonds sont annexées au présent avenant.

La tenue des comptes du PEI et du PERCO-I est confiée à CREELIA, filiale de CAAM spécialisée dans la tenue de compte d'avoirs investis en épargne salariale. CREELIA est une société en nom collectif au capital de 24 000 000 €, enregistrée au RCS de Paris sous le numéro 433 221 074 et dont le siège social est situé au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris.

2. Information des partenaires sociaux :

Prisme Epargne est chargé de la diffusion du PEI et du PERCO-I auprès des adhérents. Il assure l'information régulière des partenaires sociaux sur la vie de l'accord, sa pénétration auprès des adhérents et ses performances. Prisme Epargne présentera chaque année un bilan aux partenaires sociaux sur ces différents points. Il informera trimestriellement la chambre patronale des évolutions notables constatées sur les 3 mois précédents.

Section 1

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est ouvert à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national et dont l'activité relève de l'article 1.1 du titre I^{er} de la convention collective de la poissonnerie, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre plan d'épargne entre dans le champ d'application du PEI de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PEI de branche.

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont également collectivement dénommées « l'entreprise ».

Article 2

Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI :

- tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1^{er} du présent accord, sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et pour l'intéressement et la participation, au cours de la période de calcul et des 12 mois précédents.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

- Les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1^{er} alinéa.

La condition d'emploi habituel est considérée comme remplie lorsque le seuil d'effectif précité a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La condition d'emploi doit être satisfaite au

titre de chaque année de fonctionnement du PEI. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ne peut plus effectuer de nouveau versement au PEI, mais l'épargne constituée demeure investie dans le PEI.

- Les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au PEI avant leur départ, pour autant qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés par l'entreprise.
- Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou en préretraite peuvent maintenir leurs avoirs dans le PEI, mais ne peuvent plus l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser au PEI l'intéressement au titre de leur dernière période d'activité. Ce versement ne peut pas être abondé par l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion au PEI est automatique dès lors qu'il y a eu un versement.

Article 3

Alimentation du PEI

Le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant des :

- Versements volontaires de l'adhérent :

Chaque adhérent qui le désire effectue des versements au PEI selon la périodicité et les modalités définies avec le teneur de compte :

- Sommes issues de l'intéressement :

En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PEI. L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

Le montant versé au PEI bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu ;

- Sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Le versement s'effectue avant le 1^{er} jour du 4^e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;

- Les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) :

A l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées sur le PEI ;

- Les sommes provenant du transfert d'un autre plan d'épargne d'entreprise :

Ces sommes ne seront pas abondées par l'entreprise ;

- Versements complémentaires éventuels de l'entreprise (« Abondement ») :

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un « abondement » dans le cadre de l'article L. 443-7 du code du travail. L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires et/ou à l'intéressement versé(s) au PEI. La participation n'ouvre pas droit à l'abondement de l'employeur.

Article 4

Plafond des versements des adhérents

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intéressement, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Pour les retraités et préretraités, le montant des versements ne peut excéder 1/4 des retraites et pensions perçues au cours de l'année.

Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le plafond de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

Article 5

Modalités de l'abondement

L'entreprise a la faculté de verser un abondement, concomitamment aux versements concernés. En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise peut verser un abondement au taux minimum de 10 % et maximum de 300 % des sommes concernées, avec un plafond compris entre 20 € minimum et la limite du plafond légal (soit 2 300 € au jour de la signature du présent accord).

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond, ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds.

La règle d'abondement, une fois définie, est appliquée pour une année civile et renouvelée par tacite reconduction. Elle est portée immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel si elles existent et de la société teneur de compte. Elle peut être modifiée ou supprimée selon les mêmes modalités ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout bénéficiaire (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

Article 6

Affectation des sommes épargnées

La totalité des sommes versées au PEI est investie dans les fonds communs de placement multientreprises suivants :

- PACTEO Sécurité : la gestion est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;

- PACTEO Prudence : la gestion est orientée majoritairement en produits de taux (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions ; de manière à dynamiser son portefeuille tout en privilégiant la prudence ;
- PACTEO Equilibre : la gestion est orientée principalement en actions et en obligations de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;
- PACTEO Dynamique : la gestion est orientée en majorité vers les actions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le long terme de la dynamique de l'économie ;
- CAAM DUO Développement durable : la gestion est orientée en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises socialement responsables ;
- PACTEO SOLIDAIRE : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à rechercher la performance à long terme, tout en privilégiant l'économie solidaire.

Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FCPE qui sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier ne détiennent pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, cette limitation ne s'appliquant pas aux parts et actions d'OPCVM détenues par le fonds.

Fonds par défaut :

Pour les versements volontaires, chaque adhérent pourra affecter ses versements au PEI dans le FCPE de son choix. A défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FCPE le moins risqué (monétaire).

Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées seront affectées au FCPE le moins risqué (monétaire).

Modification de l'affectation des sommes :

Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs soit remise en cause.

Frais à la charge des adhérents :

Les frais d'arbitrages et les commissions de souscription sont à la charge des adhérents. Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des fonds. Ces frais figurent dans les notices d'information des FCPE choisis.

Conseil de surveillance des FCPE :

Le conseil de surveillance des FCPE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres figurent dans le règlement et la notice d'information des FCPE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.

Le conseil de surveillance commun exerce le contrôle de la gestion des FCPE. Il se réunit obligatoirement une fois par an pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Article 7

Frais de tenue de compte

L'entreprise prend intégralement à sa charge, pour les bénéficiaires dans l'entreprise, les retraités ou les préretraités, les frais de tenue de comptes individuels. Les frais sont facturés par le teneur de compte.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un motif autre que la retraite ou préretraite), ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés annuellement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PEI.

Article 8

Information des bénéficiaires

Prisme Epargne assurera une permanence téléphonique pour répondre aux employeurs et salariés sur les questions relatives aux adhésions et aux fonctionnements du dispositif d'épargne salariale.

CREELIA donnera aux bénéficiaires du plan l'accès à un site internet transactionnel, un service minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.

Les adhérents reçoivent du teneur de compte :

- un relevé patrimonial, au moins une fois par an, précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;
- un relevé d'opération, confirmant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

En outre, tout adhérent quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce dernier est remis par l'entreprise au salarié au moment de son départ s'il n'en détient pas encore un. Il est destiné à faciliter le classement des états récapitulatifs et doit être conservé par l'intéressé tout au long de sa vie.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile (le teneur de compte uniquement si le salarié a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de FCPE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit maintenues dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

Article 9

Accès à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 442-15 du code du travail

Les entreprises ayant adhéré au PEI et employant moins de 50 salariés ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation. Cependant, elles peuvent, si elles le souhaitent, décider unilatéralement d'appliquer le régime de la participation, sans conclure un accord de participation. Cette décision peut être prise à tout moment.

Calcul de la réserve spéciale de participation

Les sommes affectées à la participation sont déterminées après clôture des comptes de chaque exercice, conformément aux dispositions des articles L. 442-2 à L. 442-17 et R. 442-1 à R. 442-30 du code du travail, par application de la formule :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% \times C) \times S/VA$$

B représente le bénéfice net de l'entreprise après impôt.

C représente les capitaux propres.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise.

Les montants du bénéfice net et des capitaux propres sont appréciés selon les règles fiscales et attestés par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes de l'entreprise.

Les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la RSP est calculée.

Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte *pro rata temporis*.

Les salaires sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La valeur ajoutée est déterminée en faisant le total des postes suivants du compte de résultats :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôts.

Bénéficiaires et répartition des droits

Les bénéficiaires sont les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans les conditions visées à l'article 2 du présent accord.

La RSP est répartie entre les salariés de l'entreprise proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sans que le total des salaires puisse excéder une somme égale à 4 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 de ce même plafond. Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux alinéas précédents sont calculés au prorata de la durée de présence. Les congés de maternité et d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, sont assimilés à des périodes de présence et le salaire à prendre en compte est celui qui aurait été versé aux intéressés s'ils n'avaient pas été absents.

Les sommes qui, en application des plafonnements visés ci-dessus, ne pourraient être mises en distribution seront immédiatement réparties entre les salariés n'atteignant pas le 2^e plafond.

Modalités de gestion des droits :

La RSP peut être affectée :

- soit à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ayant alors sur l'entreprise un droit de créance égal aux sommes versées (comptes gérés en comptes courants bloqués) ;
- soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du PEI dans les conditions prévues au présent accord.

Article 10

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1^{er} jour du 4^e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel ses droits ont été acquis en cas de versement de la participation dans le PEI.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS par l'intéressé.
- b) Naissance ou adoption d'un enfant dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge.
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.
- d) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

e) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.

f) Cessation du contrat de travail.

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

i) Situation de surendettement sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Demande de rachat des parts de FCPE

Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat directement au teneur de compte.

La demande de rachat anticipé doit être présentée dans les 6 mois de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès, d'invalidité et de situation de surendettement où elle peut intervenir à tout moment. Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués. A l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le bénéficiaire peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits qui seront devenus immédiatement disponibles.

Article 11

Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et soit rédiger un nouvel avenant qui annulera et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

Article 12

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et révisé en application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail et des articles 1.3 et 1.4 de la convention collective de la poissonnerie.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des porteurs, sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. L'entreprise continue à prendre en charge les frais de tenue des comptes de son personnel et anciens salariés en retraite et préretraite).

En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut plus être effectué à compter de l'expiration d'un préavis de 6 mois à compter de la notification faite au teneur de compte.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Le personnel de l'entreprise est informé de l'existence et du contenu du PEI selon les modalités propres à l'entreprise.

Appendice à la section I

Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord souhaitent proposer une gamme suffisamment large pour pouvoir répondre aux demandes de l'ensemble des épargnants, quelles que soient leurs attentes en termes de rendement et d'exposition au risque.

Leur choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable, et un fonds solidaire, obligatoirement proposé aux épargnants dans le cadre du PERCO-1.

FORMULES de placement	Classification AMF	COMPOSITION	HORIZON de placement	STRATÉGIES	SÉCURITÉS	PERFORMANCE espérée
Pacteo sécurité	« Monétaire Euro »	100 % monétaire	1 semaine minimum	Sécuriser son portefeuille	****	*
Pacteo prudence	« diversifié »	10 % monétaire 70 % obligations 20 % actions	18 mois minimum	Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence	***	**
Pacteo équilibre	« diversifié »	10 % monétaire 40 % obligations 50 % actions	3 ans minimum	Allier la performance à la sécurité	**	***
Pacteo dynamique	« action de la zone euro »	20 % obligations 80 % actions	5 ans minimum	Recherche la performance à moyen/long terme	*	****
CAAM DUO dev. durable	« action de la zone euro »	100 % actions répondant aux critères de l'ISR	5 ans minimum	Recherche la performance à moyen/long terme privilégiant l'investissement Socialement responsable	*	*****
Pacteo solidaire	« action de la zone euro »	100 % actions ISR dont au moins 5 % et maximum 10 % en titres d'entreprises solidaires	5 ans minimum	Investir dans des entreprises de la zone euro qui favorisent l'emploi et l'insertion sociale	*	*****

Section II

Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est ouvert à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national et dont l'activité relève de l'article 1.1 du titre I^{er} de la convention collective de la poissonnerie, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre PERCO entre dans le champ d'application du PERCO-I de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PERCO-I de branche.

Par ailleurs, l'adhésion à un PERCO-I n'est possible que dans la mesure où le personnel de l'entreprise a la possibilité d'opter pour un plan de plus courte durée (plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne interentreprises).

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont également collectivement dénommées « l'entreprise ».

Article 2

Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PERCO-I :

- tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1^{er} du présent accord, sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et pour l'intéressement et la participation, au cours de la période de calcul et des 12 mois précédents. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites ;
- les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1^{er} alinéa. La condition d'emploi habituel est considérée comme remplie lorsque le seuil d'effectif précité a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du PERCO-I. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ne peut plus effectuer de nouveau versement au PERCO-I, mais l'épargne constituée demeure investie dans le PERCO-I ;
- les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au PERCO-I avant leur départ, pour autant qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés par l'entreprise ;

- les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou en préretraite peuvent maintenir leurs avoirs dans le PERCO-I, mais ne peuvent plus l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser au PERCO-I l'intéressement au titre de leur dernière période d'activité. Ce versement ne peut pas être abondé par l'entreprise.

L'adhésion au PERCO-I est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion au PERCO-I est automatique dès lors qu'il y a eu un versement.

Article 3

Alimentation du PERCO-I

Le compte de chacun des adhérents au PERCO-I peut être alimenté par les sommes provenant des :

- Versements volontaires de l'adhérent :

Chaque adhérent qui le désire effectue des versements au PERCO-I selon la périodicité et les modalités définies avec le teneur de compte ;

- Sommes issues de l'intéressement :

En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PERCO-I. L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

Le montant versé au PERCO-I bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu ;

- Sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Le versement s'effectue avant le 1^{er} jour du 4^e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;

- Les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) :

A l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées sur le PERCO-I ;

- Le transfert des sommes indisponibles inscrites dans un PEE ou en PEI.

Les sommes détenues dans un PEE (ou un PEI) transférées au PERCO-I avant la fin de la période de blocage ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'abondement ;

- Le transfert des sommes disponibles précédemment détenues dans un PEE ou en PEI. Ces sommes ne pourront bénéficier de l'abondement de l'entreprise ;
- Versements complémentaires éventuels de l'entreprise (« Abondement ») :

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un « abondement » dans le cadre de l'article L. 443-7 du code du travail. L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires et/ou à l'intéressement versé(s) au PERCO-I. La participation versée au PERCO-I peut ouvrir droit à l'abondement de l'employeur.

Article 4

Plafond des versements des adhérents

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intéressement, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le plafond de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

Article 5

Modalités de l'abondement

L'entreprise a la faculté de verser un abondement, concomitamment aux versements concernés. En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise peut verser un abondement au taux minimal de 10 % et maximal de 300 % des sommes concernées, avec un plafond compris entre 20 € minimum et la limite du plafond légal (soit 4 600 € au jour de la signature du présent accord).

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond, ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds.

La règle d'abondement, une fois définie, est appliquée pour une année civile et renouvelée par tacite reconduction. Elle est portée immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel si elles existent et de la société teneur de compte. Elle peut être modifiée ou supprimée selon les mêmes modalités ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout salarié (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

Article 6

Affectation des sommes épargnées

La totalité des sommes versées au PERCO-I est investie dans les fonds communs de placement multientreprises suivants :

- PACTEO Sécurité : la gestion est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;
- PACTEO Prudence : la gestion est orientée majoritairement en produits de taux (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions, de manière à dynamiser son portefeuille tout en privilégiant la prudence ;
- PACTEO Equilibre : la gestion est orientée principalement en actions et en obligations de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;

- PACTEO Dynamique : la gestion est orientée en majorité vers les actions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le long terme de la dynamique de l'économie ;
- CAAM DUO développement durable : la gestion est orientée en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises socialement responsables.
- PACTEO SOLIDAIRE : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 % à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à rechercher la performance à long terme, tout en privilégiant l'économie solidaire.

Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FCPE qui sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier ne détiennent pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, cette limitation ne s'appliquant pas aux parts et actions d'OPCVM détenues par le fonds.

Fonds par défaut

Pour les versements volontaires, chaque adhérent pourra affecter ses versements au PERCO-I dans le FCPE de son choix. A défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FCPE le moins risqué (monétaire).

Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées seront affectées au FCPE le moins risqué (monétaire).

Modification de l'affectation des sommes

Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs soit remise en cause.

Frais à la charge des adhérents

Les frais d'arbitrage et les commissions de souscription sont à la charge des adhérents.

Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des fonds. Ces frais figurent dans les notices d'information des FCPE choisis.

Conseil de surveillance des FCPE

Le conseil de surveillance des FCPE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres figurent dans le règlement et la notice d'information des FCPE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.

Le conseil de surveillance commun exerce le contrôle de la gestion des FCPE. Il se réunit obligatoirement une fois par an pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Article 7

Frais de tenue de compte

L'entreprise prend intégralement à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires au présent PERCO-I. Les frais sont facturés par le teneur de compte.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un motif autre que la retraite ou préretraite), ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés annuellement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PERCO-I.

Article 8

Information des bénéficiaires

Prisme Epargne assurera une permanence téléphonique pour répondre aux employeurs et salariés sur les questions relatives aux adhésions et aux fonctionnements du dispositif d'épargne salariale.

CREELIA donnera aux bénéficiaires du plan l'accès à un site internet transactionnel, un service minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.

Les adhérents reçoivent du teneur de compte :

- un relevé patrimonial, au moins 1 fois par an, précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;
- un relevé d'opérations, confirmant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

En outre, tout adhérent quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce dernier est remis par l'entreprise au salarié au moment de son départ s'il n'en détient pas encore un. Il est destiné à faciliter le classement des états récapitulatifs et doit être conservé par l'intéressé tout au long de sa vie.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile (le teneur de compte uniquement si le salarié a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de FCPE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit maintenues dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

Article 9

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les sommes affectées au PERCO-I seront disponibles à compter du départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé : les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent toutefois obtenir le remboursement exceptionnel de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS. En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts, cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

b) Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.

c) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

d) Situation de surendettement du bénéficiaire, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demande de rachat des parts de FCPE

Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat directement au teneur de compte.

Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 10

Retrait de l'épargne

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage peut, au choix du bénéficiaire :

- être débloquée en capital en une fois seulement ou de manière fractionnée. Le déblocage en capital bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la perception de la CSG/CRDS et des prélèvements sociaux ;
- être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux. Dans ce cas, le bénéficiaire se rapprochera de l'assureur désigné par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est PREDICA, compagnie d'assurance, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.

La rente viagère à titre onéreux est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du débirentier.

Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces 2 modes.

Le choix du bénéficiaire s'effectue lors de la demande de déblocage.

La demande de remboursement est adressée au teneur de compte.

Article 11

Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et, soit rédiger un nouvel avenant qui annulera et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

Article 12

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et révisé en application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail et des articles 1.3 et 1.4 de la convention collective de la poissonnerie.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des porteurs, sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. L'entreprise continue à prendre en charge les frais de tenue des comptes de son personnel et anciens salariés en retraite et préretraite).

En revanche, aucun nouveau versement au PERCO-1 ne peut plus être effectué à compter de l'expiration d'un préavis de 6 mois à compter de la notification faite au teneur de compte.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de son extension. Le personnel de l'entreprise est informé de l'existence et du contenu du PERCO-1 selon les modalités propres à l'entreprise.

Appendice à la section II

Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord souhaitent proposer une gamme suffisamment large pour pouvoir répondre aux demandes de l'ensemble des épargnants, quelles que soient leurs attentes en termes de rendement et d'exposition au risque.

Leur choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable, et un fonds solidaire, obligatoirement proposé aux épargnants dans le cadre du PERCO-1.

FORMULES de placement	Classification AMF	COMPOSITION	HORIZON de placement	STRATÉGIES	SÉCURITÉS	PERFORMANCE espérée
Pacteo sécurité	« Monétaire Euro »	100 % monétaire	1 semaine minimum	Sécuriser son portefeuille	****	*
Pacteo prudence	« diversifié »	10 % monétaire 70 % obligations 20 % actions	18 mois minimum	Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence	***	**
Pacteo équilibre	« diversifié »	10 % monétaire 40 % obligations 50 % actions	3 ans minimum	Allier la performance à la sécurité	**	***
Pacteo dynamique	« action de la zone euro »	20 % obligations 80 % actions	5 ans minimum	Recherche la performance à moyen/long terme	*	****
CAAM DUO dev. durable	« action de la zone euro »	100 % actions répondant aux critères de l'ISR	5 ans minimum	Recherche la performance à moyen/long terme privilégiant l'investissement Socialement responsable	*	*****
Pacteo solidaire	« action de la zone euro »	100 % actions ISR dont au moins 5 % et maximum 10 % en titres d'entreprises solidaires	5 ans minimum	Investir dans des entreprises de la zone euro qui favorisent l'emploi et l'insertion sociale	*	*****

La branche dans le but de favoriser la constitution d'une épargne salariale en vue de la retraite, institue au sein de la présente convention collective un PEI et PERCO-I dont les modalités techniques sont décrites à l'annexe IV.

Cette annexe IV annule et remplace les avenants 39 et 39 *bis* antérieurement conclus.

La présente réécriture de la convention collective n° 3243 entrera en vigueur à la date de son extension.

Fait à Paris, le 12 janvier 2006.

(Suivent les signatures.)