

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT N° 44 DU 18 MAI 2017
PORTANT RÉÉCRITURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750667M
IDCC : 1589

Entre
UMF
SNSSP

D'une part, et

CFDT
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FNPD CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des évolutions législatives récentes et afin d'assurer une meilleure lisibilité de la convention collective, les parties ont convenu de procéder à la réécriture complète de la convention collective et des annexes I à IV.

CHAPITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national métropolitain les relations de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises qui exercent à titre principal les professions de mareyeurs et de sauteurs-saurisseurs définies ci-après.

La profession de mareyeur est définie à l'article 35 de la loi d'orientation de la pêche maritime du 18 novembre 1997 « Exerce une activité de mareyage tout commerçant qui assure le premier achat des produits de la pêche maritime destinés à la consommation humaine en vue de leur commercialisation, et qui dispose à cet effet d'un établissement de manipulation des produits de la pêche. Cet établissement doit faire l'objet d'un agrément sanitaire ».

Un prestataire de services ou sous-traitant peut également exercer une activité de mareyage dès lors qu'il manipule des produits de la pêche et effectue des opérations telles qu'éviscération, filetage, décoquillage, conditionnement, etc. sans que cet opérateur réponde à la définition réglementaire de mareyeur au sens de premier acheteur.

Le salage-saurissage désigne les activités de conservation de poissons ou de préparations à base de poissons, crustacés ou mollusques autres que la congélation et l'appertisation.

En règle générale, ces activités relèvent des codifications suivantes de la nomenclature des activités française.

10.20Z. Transformation et conservation de poissons, de crustacés et de mollusques

À l'exception des entreprises qui exercent à titre principal l'activité de conservation par appertisation, congélation et surgélation.

Les entreprises de salage-saurissage de produits de la mer, établies dans le canton de Fécamp, n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention.

46.38A. Commerce de gros (commerce interentreprises) de poissons, crustacés et mollusques

Sous réserve que tout ou partie de l'activité soit exercé dans un atelier de marée.

Article 1.2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 1.3

Formalités de dépôt et publicité

La présente convention est déposée aux services centraux du Ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris (section commerce.)

La diffusion de la convention collective est assurée aux représentants du personnel (CE, DP) et aux délégués syndicaux. Un exemplaire est mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

L'employeur fournit chaque année au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise. À défaut de délégués du personnel, cette information est communiquée aux salariés par voie d'affichage.

Article 1.4

Avantages acquis

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables résultant des accords collectifs et des conventions collectives conclus aux niveaux régional, départemental ou local ou des usages.

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

Article 1.5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs peut adhérer à la présente convention collective. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention et fait l'objet des formalités de dépôt définies au 1-3 ci-dessus.

Article 1.6

Dénonciation. – Révision

1.6.1. La convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires avec un préavis de « trois » mois. La dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires. Elle fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. À défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

1.6.2. La convention peut être modifiée sur proposition écrite de toute organisation signataire ou adhérente indiquant les articles dont la révision est demandée. Toute demande de modification qui n'aura pas donné lieu à un accord dans un délai de 6 mois sera caduque.

Article 1.7

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

1.7.1. Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés des entreprises. C'est ainsi qu'ils affirment que, conformément à l'ordre public conventionnel établi, les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peuvent comporter des clauses ou dispositions dérogeant à la convention collective nationale (ou accords professionnels ou interprofessionnels), dans les domaines suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- protection sociale complémentaire ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la prévention de la pénibilité.

Aussi, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche des mareyeurs-expéditeurs, après négociations, décident de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

1.7.2. Missions dévolues à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est créée dans la branche des mareyeurs-expéditeurs. Elle exerce des missions d'intérêt général et collectif et notamment les suivantes :

1. Représente ladite branche, notamment dans l'appui aux entreprises, vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
3. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs

d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche des mareyeurs-expéditeurs, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords collectifs d'entreprise conclus sur tous les thèmes visés ci-dessus et les domaines ajoutés par la suite par la législation sociale, selon les modalités précisées à l'article 1.7.3 ci-après.

Ce rapport versé dans la base de données nationale a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4. Peut rendre un avis, à la demande d'un juge judiciaire, sur une question d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif. Cet avis est constaté par un procès-verbal de la commission.

5. Peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

6. Est destinataire, pour information, des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel. En conséquence, la commission paritaire nationale de validation des accords instituée antérieurement dans la branche est désormais sans objet.

7. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1.7.4 ci-après, en vue des négociations périodiques suivantes :

- négociation semestrielle sur les salaires ;
- négociations triennales relatives :
 - à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - aux conditions de travail et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - à la prise en compte de la pénibilité au travail ;
 - à l'insertion professionnelle et au maintien de l'emploi des travailleurs handicapés,
- négociation sur les modalités d'exercice du temps partiel dans les conditions définies par la loi du 8 août 2016 ;
- négociations quinquennales relatives :
 - à l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - à la mise en place de plans d'épargne interentreprises, ou plans collectifs d'épargne pour la retraite interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

8. Se réunit, dans les conditions fixées à l'article 1.7.5 ci-après, en vue de la négociation et de la conclusion de convention d'accords de branche soumis à l'extension sur les thèmes entrant dans les missions générales de la branche :

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent être négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

9. En charge de définir l'ordre public conventionnel :

- l'ordre public conventionnel de la branche, consistant à déterminer les thèmes sur lesquels les accords collectifs d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise ;
- en outre, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pourra négocier les accords de branche soumis à extension, portant sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail, et comportant, sous formes d'accords types, les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la branche.

1.7.3. Modalités de communication des conventions et accords collectifs d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Afin de mettre en œuvre la mission de contrôle des accords collectifs d'entreprise, d'établissement, ou de groupe, définie à l'article 1.7.2 ci-dessus, il est prévu les modalités suivantes :

- les conventions ou accords collectifs d'entreprises visés à l'article 1.7.2 devront être adressés par les employeurs, par lettre recommandée avec avis de réception en deux exemplaires, à l'attention des membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des mareyeurs-expéditeurs au secrétariat de la commission ;
- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée ainsi que la qualité des négociateurs et des signataires. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

1.7.4. Composition et participation aux négociations paritaires de branche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la branche.

Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations nationales est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Ce temps comprend également le temps de trajet et de préparation dans la limite d'une durée totale de 48 heures pour chaque absence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 72 heures avant leur départ.

Indemnisation des frais

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

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à deux par organisation syndicale représentative ;
- les frais de déplacement sont indemnisés selon un barème fixé par les membres de la commission paritaire de négociation et révisé tous les 3 ans.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Les cotisations sont entièrement à la charge des employeurs, et sont versées au groupement national de prévoyance désigné sur chapitre VII de la présente convention.

Le taux de cotisations est 0,15 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeur-expéditeur.

Ce taux est de 0,05 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de saleur saurisseur.

1.7.5. Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche est réunie, sur convocation, au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées à l'article 1.7.2.

Lorsque l'une des parties demande la réunion de la commission, cette demande, faite par écrit, doit être accompagnée d'une proposition précise d'ordre du jour. Dans ce cas, la commission paritaire de négociation et d'interprétation se réunit dans le délai maximum de 2 mois à compter de la date de la saisine.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

Le secrétariat de la commission est assuré par la partie employeur dont le siège est situé à l'union du Mareyage Français, 212, avenue du Maine, 75014 Paris.

Article 1.8

Égalité professionnelle. – Égalité de traitement

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Il est précisé en outre, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

CHAPITRE II

LIBERTÉ SYNDICALE. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 2.1

Liberté et droits syndicaux

Les parties contractantes reconnaissent la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et la rupture du contrat de travail.

L'exercice du droit syndical s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 2141-1 à L. 2141-12 du code du travail.

Article 2.2

Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Article 2.3

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 par le code du travail (partie Législative et Réglementaire).

Article 2.4

Commission paritaire locale

Il est créé au niveau d'un port ou d'un quartier maritime une commission paritaire professionnelle à l'initiative conjointe des organisations syndicales représentatives de salariés et des structures professionnelles patronales locales.

La composition, le rôle et les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixés comme suit :

2.4.1. Composition

Le nombre de représentants est fixé de façon à respecter la parité :

- un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative au niveau local ;
- un nombre de représentants employeurs désignés par l'organisation représentative au niveau local égal au nombre total de titulaires salariés.

2.4.2. Rôle

La commission paritaire professionnelle locale exerce ses attributions exclusivement dans deux domaines ci-dessous définis :

- sur le plan économique et social, elle examine les perspectives économiques de la profession et les incidences des évolutions observées sur l'emploi et la formation professionnelle. Elle a mission de faire, à la branche, toutes propositions de nature à en favoriser le développement ;
- sur le plan des relations professionnelles la commission :
 - veille à l'application de la convention collective nationale et éventuellement accords collectifs locaux ;
 - peut être saisie de tout différend collectif ou individuel ayant son fondement dans l'application de ces textes. Elle tente d'y apporter les solutions conformes au droit ;
 - peut se saisir de tout problème spécifique local.

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

2.4.3. Fonctionnement

1° La commission se réunit à l'initiative de l'une des organisations qui la composent et au moins une fois par an.

La commission locale se réunit pour concilier les parties dans le cadre d'un différend collectif ou individuel lorsqu'elle a été préalablement saisie par l'une des parties en cause par lettre recomman-

dée avec accusé de réception exposant le ou les motifs du différend. La commission est alors tenue d'entendre les parties et doit conclure par un procès-verbal de conciliation ou non-conciliation dans le délai maximum de 15 jours à partir de la date de la saisine.

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par l'organisation patronale au plan local.

2° Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés à la commission, faisant partie du personnel des entreprises de la branche au niveau local, sont indemnisés de la façon suivante :

- ils ne subissent aucune perte de salaire du fait de leur absence au travail justifiée par leur participation aux réunions de la commission ;
- ils bénéficient, le cas échéant, d'un remboursement de leurs frais de déplacement sur la base du tarif SNCF 2^e classe ;
- chaque organisation syndicale dispose d'un crédit global de 60 heures par an leur permettant de compenser les pertes de salaires résultant des absences de leurs représentants au sein de la commission pour le temps de préparation nécessaire à l'examen des dossiers.

Lorsqu'un représentant salarié membre de la commission est menacé de licenciement ou d'une mesure disciplinaire lui étant préjudiciable, aucune décision définitive ne peut intervenir de la part de l'employeur, hormis la mise à pied à titre conservatoire pour faute grave, sans que préalablement la commission professionnelle locale ait entendu les parties et donné son avis. Dans ce cas, la commission se réunit en formation restreinte et paritaire, la ou les parties en cause en étant exclues.

3° La compensation des pertes de salaires, le crédit global d'heures ainsi que les frais de transport éventuels sont financés intégralement par un compte mutualisé et géré par l'organisme de prévoyance alimenté au moyen d'une cotisation à la charge des entreprises.

Les règles définissant les modalités de gestion de ce fonds ainsi que les conditions d'indemnisation des entreprises et des salariés concernés sont définies par accord collectif annexé à la présente convention.

CHAPITRE III CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.1

Embauchage

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite d'information et de prévention conformément aux dispositions légales en vigueur, aux articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est informé, lors de son embauche, de la convention collective et des accords collectifs applicables dans l'entreprise ainsi que du régime de prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié.

Article 3.2

Période d'essai

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à 1 mois pour les ouvriers et les employés des niveaux I à IV, 2 mois pour les agents de maîtrise de niveaux V et VI, et à 3 mois pour les cadres. Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail dans les conditions fixées par la loi.

La durée fixée pour la période d'essai s'entend pour une présence effective de l'employé à son travail. En cas d'absence de l'employé, qu'elle provienne de son fait (par exemple, en cas de maladie) ou du fait de l'employeur (par exemple, en cas de fermeture saisonnière), cette durée est prolongée du temps correspondant à l'absence.

La période d'essai est renouvelable une fois pour la même durée que la durée initialement prévue, par accord écrit des parties.

Il est assuré, au salarié, pendant la période d'essai, au moins le salaire conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique minimum qui lui a été fixé pour son emploi.

Le salarié maintenu dans l'entreprise après la période d'essai est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée pour l'emploi considéré.

La période d'essai des CDD est fixée par la loi.

Article 3.3

Rupture du contrat et préavis

À l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

| QUALIFICATION du salarié | MODE DE RUPTURE | | |
|--|---|--|---|
| | Démission (quelle que soit l'ancienneté) | Licenciement jusqu'à 2 ans d'ancienneté | Licenciement au-delà de 2 ans d'ancienneté |
| Ouvriers, employés, ni- veaux I à IV | 1 mois | 1 mois | 2 mois |
| Agents de maîtrise, ni- veaux V et VI | 2 mois | 2 mois | 2 mois |
| Cadres | 3 mois | 3 mois | 3 mois |

3.3.1. En cas de licenciement

Conformément aux dispositions légales, le licenciement est soumis au respect d'une procédure imposant la convocation par écrit du salarié à un entretien préalable.

Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise ou par une personne de son choix inscrite sur la liste dressée par le préfet du département. Cette liste est consultable dans chaque section d'inspection du travail et en mairie.

Si l'employeur décide de procéder au licenciement, il doit le notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit énoncer le ou les motifs du licenciement.

Si le licenciement est prononcé pour un motif économique la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de changements technologiques invoqués par l'employeur mais également faire mention de la priorité de réembauchage prévue par le code du travail.

Il est rappelé que les règles relatives au licenciement collectif pour motif économique sont régies par des dispositions législatives particulières.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse toutefois lorsque le salarié a trouvé un emploi.

Par ailleurs, lorsque le salarié a trouvé un autre emploi, il peut quitter l'entreprise sans accomplir l'intégralité du préavis. Dans ce cas, il ne perçoit que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

L'employeur qui dispense le salarié d'accomplir son préavis le lui notifie par écrit et lui doit une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

3.3.2. En cas de démission

Le salarié signifie sa démission soit par lettre remise à son employeur contre décharge, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de remise ou de présentation de cette lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Sur demande écrite du salarié, un accord amiable peut intervenir pour son départ immédiat. En ce cas, l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

3.3.3. En cas de rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié pourront mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, avec homologation administrative, en application des dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Article 3.4

Indemnité de licenciement

Tout salarié licencié reçoit en dehors des cas de faute grave ou lourde, à partir de 1 an de présence, une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de 10 ans d'ancienneté : 0,2 de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 0,33 de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cette indemnité est majorée de 10 % lorsque le salarié concerné est âgé de plus de 50 ans à la date effective de son licenciement.

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

Article 3.5

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

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

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis peut être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Article 3.6

Départ ou mise à la retraite

3.6.1. Départ volontaire à la retraite

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

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

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

- catégorie ouvriers employés :
 - plus de 6 mois d’ancienneté : 1 mois,
- catégorie agents de maîtrise et cadres :
 - moins de 2 ans d’ancienneté : 1 mois ;
 - plus de 2 ans d’ancienneté : 2 mois.

Lorsque le salarié quitte volontairement l’entreprise et qu’il a au moins 8 ans d’ancienneté, il perçoit une indemnité de départ en retraite dont le montant est égal à 1/10 de mois de salaire par année d’ancienneté.

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

3.6.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite à l’initiative de l’employeur s’effectue dans les conditions fixées par la loi.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL ET REPOS

Article 4.1

Durée du travail

L’organisation du temps de travail est une prérogative de l’employeur. Cependant elle ne peut conduire à porter la durée du travail au-delà des limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Les dispositions spécifiques concernant la durée et l’aménagement du temps de travail dans la profession sont déterminées en annexe III de la présente convention.

Article 4.2

Repos hebdomadaire

Tous les salariés bénéficient d’un repos hebdomadaire dont la durée ne peut être inférieure à 1 jour et demi consécutif par semaine. Le dimanche est obligatoirement un jour de repos.

Lorsque des salariés sont appelés à travailler exceptionnellement le dimanche, le repos est déplacé et organisé par roulement sur 1 jour et demi non nécessairement consécutif. Toutes les heures accomplies ce jour-là font l’objet d’une majoration de salaire de 100 p. 100, les majorations pour heures supplémentaires éventuelles étant incluses dans cette majoration.

Aucun travail ne peut être exigé le dimanche pour une durée inférieure à 2 heures.

Article 4.3

Jours fériés

Le chômage des jours fériés définis ci-après ne peut être la cause d’une réduction de la rémunération :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 mai ;

- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- jour de Noël.

Lorsque les contraintes liées au travail nécessitent d'occuper un ou des salariés un jour férié normalement chômé, ceux-ci perçoivent une indemnité supplémentaire d'un montant égal à celui de la journée de travail.

Si les salariés concernés y consentent, cette indemnité peut être remplacée par l'attribution d'un repos compensateur de durée équivalente au jour férié. Ce repos est accolé de préférence à un jour de repos hebdomadaire et doit être pris au plus tard dans le mois suivant le jour férié.

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

Article 4.4

Travail à temps partiel

Les employeurs s'engagent à privilégier l'emploi de salariés à temps plein.

Toutefois lorsque l'organisation du travail l'exige ou lorsque des demandes sont présentées par les salariés en vue d'être employés à temps partiel, les employeurs peuvent mettre en place le travail à temps partiel en respectant les conditions définies par les dispositions légales en vigueur et celles définies ci-après.

4.4.1. Définition

Est qualifiée de travail à temps partiel la durée du travail inférieure à la durée légale de travail.

4.4.2. Condition de mise en place

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, la pratique des horaires à temps partiel est subordonnée à l'avis du comité d'entreprise (à défaut des délégués du personnel). Dans les entreprises de 10 salariés et moins, le personnel est préalablement consulté sur la pratique des horaires à temps partiel. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les 15 jours.

Le refus d'un salarié d'effectuer un temps partiel ne peut constituer ni une faute ni un motif de licenciement.

Le contrat de travail conclu avec le salarié est un contrat écrit qui comporte les mentions indiquées par la loi à savoir actuellement :

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

4.4.3. Conditions de variations de la durée du travail à temps partiel

La durée du travail des salariés à temps partiel varie de deux façons :

- par l'accomplissement d'heures complémentaires dans les limites fixées au contrat,

leur nombre ne peut être supérieur à 1/3 de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale. Ces heures complémentaires sont payées au taux normal ou dans les cas prévus par la loi à un taux majoré ;

– par la conclusion d’avenant apportant des modifications individuelles d’horaires.

4.4.4. Garanties offertes aux salariés.

Les dispositions de la convention collective s’appliquent aux salariés à temps partiel.

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

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

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi (5 semaines). Par contre, l’indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu.

Les travailleurs à temps partiel sont pris en compte au même titre que les travailleurs à temps plein pour la détermination de la condition d’effectif prévue en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel.

CHAPITRE V CONGÉS PAYÉS

Article 5.1

Congés payés annuels

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur.

Les quelques principes de base relatifs au calcul des congés payés sont rappelés en annexe IV.

La période des congés principaux est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

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

Il est rappelé que le congé principal (entre 12 jours ouvrables continus et 24 jours ouvrables) peut être fractionné par l’employeur avec l’agrément du salarié. Le salarié bénéficiera des jours de fractionnement en application de l’article L. 3141-19 du code du travail.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le droit aux congés les périodes fixées par la loi.

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

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 6 jours ouvrables, à l’exclusion des jours fériés.

Article 5.2

Ordre des départs en congés payés

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

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

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

Article 5.3

Congés autorisés pour circonstances de famille

1° Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès des père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur, concubin ou du partenaire lié par un Pacs, conjoint : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

2° Tout salarié bénéficie d'un droit d'absence non rémunéré lorsque cette absence est justifiée par la garde d'un enfant malade dans les conditions fixées par l'article L. 1225-61 du code du travail.

3° Les jours de congés ou d'absences ainsi accordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Les jours de congés exceptionnels doivent être obligatoirement pris dans la période où se situe l'événement en cause.

CHAPITRE VI

ABSENCES POUR MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL, MATERNITÉ

Article 6.1

Indemnisation complémentaire des absences

6.1.1. Absence pour maladie, accident du travail, maternité

Tout salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale, à condition de justifier dans les 72 heures de son incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

(En jours.)

| ANCIENNETÉ | 1 ^{RE} PÉRIODE 90 % du salaire brut moins IJSS ⁽¹⁾ brutes | 2 ^E PÉRIODE 66,66 % du salaire brut moins IJSS ⁽¹⁾ brutes | DÉLAI DE CARENCE |
|--------------------------|---|---|------------------|
| 1 an à moins de 6 ans | 30 | 30 | 7 |
| 6 ans à moins de 11 ans | 40 | 40 | 3 |
| 11 ans à moins de 16 ans | 50 | 50 | 3 |
| 16 ans à moins de 21 ans | 60 | 60 | 3 |
| 21 ans à moins de 26 ans | 70 | 70 | 3 |
| 26 ans à moins de 31 ans | 80 | 80 | 3 |
| À partir de 31 ans | 90 | 90 | 3 |

(1) IJSS : indemnités journalières de sécurité sociale.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation est versée dès le premier jour d'absence.

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

Sont déduites de l'indemnité complémentaire les allocations que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si, à la suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

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

6.1.2. En cas de maternité

Les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficient du maintien intégral de leur rémunération pendant la durée du congé de maternité, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Toute salariée sera autorisée pendant la grossesse (justifiant de son état de grossesse par un certificat médical) à décaler ses horaires de travail de 15 minutes par rapport à l'horaire applicable dans l'entreprise, lors de sa prise de poste et lorsqu'elle quitte son poste. D'un commun accord, la salariée et l'employeur détermineront les modalités retenues.

Article 6.2

Garantie d'emploi

6.2.1. Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur est tenu de faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de 12 mois consécutifs, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail. Il doit alors respecter la procédure de licenciement et verser l'indemnité de licenciement.

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

CHAPITRE VII

PRÉVOYANCE

Les dispositions relatives à la prévoyance sont régies par l'accord n° 42 du 10 juin 2016.

CHAPITRE VIII

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les dispositions relatives à la formation professionnelles sont régies par l'accord du 21 septembre 2016.

CHAPITRE IX

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

PRÉAMBULE

Il est créé entre les signataires du présent texte, en référence à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, une commission paritaire nationale de l'emploi qui a pour attribution générale la promotion de la politique de formation définie par la branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

SOUS-CHAPITRE I^{ER}

Missions de la CPNE

I. – En matière d'emploi

La CPNE étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- aux données économiques générales et de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à s'adapter et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers.

Elle est informée sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de 10 salariés appartenant à la même entreprise et, le cas échéant, participe à l'élaboration du plan social à la demande des directions des établissements concernés.

Elle examine le rapport de branche.

II. – En matière de formation professionnelle

Le rôle de la CPNE du mareyage et de la salaison s'étend sur l'ensemble de la formation : formations initiales, contrats en alternance, formation continue.

Elle propose les priorités et orientations en matière de formation professionnelle.

Elle participe à l'étude des moyens de formation et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens.

Elle formule à cet effet toutes les observations et propositions utiles et notamment précise, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation.

Dans le cadre de la formation initiale, la CPNE examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche.

La CPNE procède, lorsque besoin s'en fait sentir, à l'examen :

- de l'évolution des diplômes reconnus par l'État et notamment du CAP mareyage ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession.

III. – En matière de formation en alternance

La CPNE définit les conditions dans lesquelles les contrats en alternance peuvent être proposés à des jeunes, en fonction des circonstances propres à la branche professionnelle.

Elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs.

Elle procède au bilan de l'application des dispositions relatives à la formation en alternance et fait toutes recommandations utiles visant à améliorer ces dispositions.

IV. – En matière de gestion prévisionnelle des emplois

La CPNE est consultée préalablement à la conclusion par l'État, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs à la formation professionnelle. Elle est également consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers publics, notamment de l'État.

Elle est informée en outre, des conclusions de ces études. Dès lors qu'un engagement de développement de la formation doit être conclu entre l'État et la profession, la CPNE est consultée préalablement.

SOUS-CHAPITRE II

Les relations de la CPNE et de l'OPCA mareyage

Les orientations en matière de formation professionnelle ainsi que les études et recherches relatives aux qualifications sont adressées au conseil d'administration de l'OPCA mareyage/salaison.

La CPNE sera informée des actions menées par l'OPCA et réciproquement.

Plus particulièrement la CPNE fera connaître à l'OPCA mareyage/salaison les besoins de la profession en matière de formation en alternance.

SOUS-CHAPITRE III

Composition et fonctionnement

La CPNE comprend un collège employés et un collège employeur. Chaque collège dispose de 5 voix. La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux. La présidence à la signature de l'accord et pour la première période biennale sera assurée par la partie patronale. Le secrétariat technique sera assuré par la partie patronale.

Les décisions de la commission sont paritaires, elles font l'objet d'un vote par collège, les décisions ne sont adoptées que si respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents; s'il y a un désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPNE. La décision est prise par un vote individuel à la majorité simple des membres présents, à bulletin secret. Cette décision est formalisée par une délibération qui est rendue publique par le secrétariat de la commission.

SOUS-CHAPITRE IV

Convocation et indemnisation

Le nombre maximal de réunions est fixé à 2 par an sauf à ce qu'une réunion complémentaire soit tenue à la demande de 8 des 10 voix représentées dans les deux collèges.

Les réunions de la CPNE ont obligatoirement lieu le même jour que les réunions de la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective mareyeurs-expéditeurs. Les partenaires sociaux étant généralement les mêmes à négocier dans le cadre de ces deux structures, il n'est pas octroyé d'indemnisation complémentaire à celle prévue par l'article 1.7.2 de la convention mareyeurs-expéditeurs.

En fonction des sujets traités chaque collège peut, s'il le souhaite, se faire assister d'un expert lors des réunions.

SOUS-CHAPITRE IV

Durée et résiliation

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans renouvelable. L'un des deux collèges se prononçant à l'unanimité peut dénoncer le présent accord au secrétariat de la commission par courrier RAR au moins 3 mois avant le terme d'une période biennale. Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Tableau n° 1. – Définition générale des emplois

| NIVEAU | DÉFINITION GÉNÉRALE | EMPLOI | EMPLOI |
|--------|---|--|--|
| | | Filières | Filières |
| | | Préparation | Services |
| | | Logistique | |
| | | Atelier | |
| I | Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique | Employé de marée | employé de bureau |
| II | Emplois exigeant la mise en œuvre de connaissance acquise par une formation technique soit par une expérience professionnelle équivalente Emplois nécessitant une polyvalence | Employé polyvalent Employé de marée qualifié titulaire du CAP ou du CQP | Employé commercial et ou administratif Aide comptable |
| III | Emplois exigeant une connaissance professionnelle confirmée et expérience avérée aux différentes pratiques du métier. L'emploi nécessitant une parfaite polyvalence L'emploi exige la prise de décisions et d'initiatives | Employé de marée hautement qualifié | Employé commercial et ou administratif confirmé |
| IV | Emplois qui outre les connaissances et aptitudes nécessaires au niveau III, exigent une autonomie dans l'accomplissement des tâches. | Chef d'équipe Chauffeur routier | Assistant de direction Vendeur Acheteur Commercial Comptable |
| V | Emplois qui outre les qualités requises au niveau IV impliquent la responsabilité de salariés ou la responsabilité dans la fonction | Agent de maîtrise Contremaître Responsable qualité | Mêmes emplois que le niveau IV, hautement qualifiés |
| VI | Emplois qui impliquent la responsabilité d'un ou plusieurs services ou filières ou la responsabilité de fonction spécifique de haute technicité, et sous les directives établies périodiquement par le chef d'entreprise ou un cadre Formation approfondie dans son domaine. | Haute maîtrise Chef de production chef de site | Chef comptable Responsable commercial vente et achat |

| NIVEAU | DÉFINITION GÉNÉRALE | EMPLOI | EMPLOI |
|--------|---|-----------------|---|
| VII | Cadre dont la fonction est de diriger un service ou une unité Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation limitée | Cadre | Directeur commercial Directeur administratif et financier Directeur d'établissement |
| VIII | Cadre supérieur titulaire d'une délégation élargie, dirige plusieurs services ou unités | Cadre supérieur | |

Tableau n° 2. – Filière préparation, atelier, logistique

| NIVEAU | EMPLOI | DÉFINITION ET FONCTION |
|--------|--|--|
| I | Employé de marée | Emplois comportant la réalisation de travaux simples ne nécessitant pas de formation spécifique Réalisation d'opérations simples, de manutention, de découpe, de conditionnement |
| II | Employé de marée qualifié, titulaire du CAP ou CQP | Emplois polyvalents qui outre les opérations définies ci-dessus, assurent la confection de filets et toutes opérations de transformation, le suivi et la réalisation des commandes, le calibrage et le tri des produits, des achats sous criée, la fonction de chauffeur livreur, la fonction de cariste |
| III | Employé de marée qualifié confirmé Chauffeur | Assure l'exécution des travaux complexes et délicats de son métier impliquant une connaissance de l'ensemble des postes Chauffeur qui exerce à titre principal la conduite, d'un véhicule PL entre 3,5 tonnes et 19 tonnes. Assure les opérations nécessaires à l'entretien des véhicules |
| | Employé hautement qualifié | Organise le travail des membres d'une équipe de salariés et participe lui-même aux tâches à effectuer, assure la transmission du savoir-faire |
| IV | Chauffeur routier Chef d'équipe | Assure la conduite de véhicule lourd ou super lourd Effectue les préparations des commandes et leurs livraisons, chargement et déchargement Effectue les démarches nécessaires à l'acheminement des produits |
| | Agent de maîtrise Contremaître Responsable qualité | Même compétence que le niveau IV, avec responsabilités plus importantes |
| VI | Agent de maîtrise hautement qualifié Chef de production Chef de site | Reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employé de tout niveau. Ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant |

| NIVEAU | EMPLOI | DÉFINITION ET FONCTION |
|--------|------------------------------------|--|
| VII | Cadre Directeur d'établissement | Assure la responsabilité du site ou de filières sous délégation du chef d'entreprise |
| VIII | Cadre supérieur | |

Tableau n° 3. – Filière service

| NIVEAU | EMPLOI | DÉFINITION ET FONCTION |
|--------|--|--|
| I | Employé de bureau | Emplois comportant la réalisation des travaux simples ne nécessitant pas de qualification particulière Accueil, saisie, classement |
| II | Employé commercial ou administratif Aide comptable | Employé titulaire d'une formation ou d'une expérience professionnelle équivalente lui permettant d'effectuer les travaux de cette spécialité |
| III | Employé Commercial ou administratif confirmé | Employé susceptible d'assurer avec une certaine autonomie les Tâches relevant de sa spécialité |
| IV | Employé hautement qualifié Comptable Assistant de direction Vendeur Acheteur Commercial Responsable de maintenance | Employé capable de proposer, de choisir et d'adapter les modes opératoires les plus adéquats à la réalisation des missions et objectifs fixés et d'en corriger les défaillances |
| V | Agent de maîtrise Comptable Responsable de service | Outre l'exercice des fonctions relevant du niveau IV reçoit délégation du chef d'entreprise ou d'un responsable de niveau supérieur pour coordonner et contrôler les activités d'un groupe d'employé de tout niveau. ses responsabilités sont limitées à la délégation de pouvoir qu'il a reçue du chef d'entreprise ou de son représentant. |
| VI | Agent de maîtrise hautement qualifié Chef comptable Responsable commercial vente et achat | Agent de maîtrise titulaire d'un diplôme de comptabilité ou d'une expérience équivalente lui permettant de tenir ou contrôler les livres et documents de comptabilité, de traduire en termes comptables toutes les opérations commerciales ou financières. Établit les bilans et comptes d'exploitation générale. Assure la tenue des déclarations fiscales et sociales. Le responsable commercial assure la responsabilité de l'achat ou de la vente des produits de la pêche. Il s'agit de personnel très qualifié ayant une grande expérience et une bonne connaissance des produits et des filières de distribution |
| VII | Cadre Directeur commercial Directeur administratif et financier | Assure la responsabilité d'un service ou l'exécution de missions à haute responsabilité |
| VIII | Cadre supérieur | |

ANNEXE II

SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES

1. Salaires minima

Les salaires minima sont établis par référence au niveau de qualification déterminé en annexe I.

La valeur des salaires minima est déterminée comme suit à la date d'entrée en vigueur de la présente convention (1). La révision des salaires minima de branche s'inscrit dans le cadre de la négociation obligatoire prévu par le code du travail. Mais elle a lieu au moins une fois par semestre.

Ceci n'exclut pas l'obligation pour l'employeur au niveau de l'entreprise où sont constituées une ou plusieurs organisations syndicales d'engager une négociation sur les salaires effectifs au moins une fois par an.

2. Prime d'ancienneté

2.1 Calcul de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté correspond à une fraction en pourcentage du salaire minimal mensuel conventionnel base 151.67 heures (sans qu'il soit tenu compte dans ce calcul des heures supplémentaires) et au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel, dont le calcul doit être établi en fonction du barème suivant :

- 1 an = 1 % ;
- 3 ans = 3 % ;
- 6 ans = 4 % ;
- 9 ans = 6 % ;
- 12 ans = 8 % ;
- 15 ans = 10 %.

2.2 Modalités d'application

La prime d'ancienneté telle que déterminée selon les dispositions prévues au 2.1 s'ajoute au salaire réel.

3. Prime de salissure

Les règles qui régissent l'octroi et le montant de la prime dite de salissure dont l'objet est de constituer une contrepartie aux conditions particulières liées au travail du poisson dans l'atelier, ce qui implique des frais supplémentaires d'entretien de leur tenue de travail, sont déterminées au plan local soit par les conventions ou accords collectifs, soit par les usages.

À défaut de dispositions particulières portant sur cette prime ou une prime de même objet, la valeur minimale de la prime est déterminée dans les conditions suivantes :

- tenue de travail fournie et entretenue par l'employeur : aucune prime de salissure ;
- tenue de travail fournie par l'employeur mais dont l'entretien reste à la charge du salarié : 0,06 € brut par heure travaillée ;
- tenue de travail non fournie par l'employeur : 0,10 € brut par heure travaillée.

La tenue de travail telle que visée ci-dessus, s'entend d'un pantalon et d'une veste, ou d'un vêtement équivalent (combinaison...) selon les usages en vigueur dans l'entreprise.

4. Prime de panier

Tout salarié bénéficie d'une prime dite de panier dans trois cas :

- lorsqu'il accomplit une période de travail de 5 h 30 ininterrompues ;
- lorsqu'il accomplit une période de travail de 6 heures entrecoupée par une ou plusieurs pauses dont la durée totale est inférieure à 1 demi-heure ;
- chaque fois que l'organisation du temps de travail conduit à maintenir le salarié ayant accompli au moins 6 heures de travail au-delà de 14 h 30.

La valeur de la prime de panier est égale à 1,2 Smic horaire.

En outre, tout salarié bénéficie d'une prime de panier lorsque la durée quotidienne de travail est portée par dérogation à 11 heures en application des dispositions de l'article 1.2 de l'annexe III ci-après relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Dans ce dernier cas la valeur de la prime de panier est portée à 1,5 Smic horaire.

5. Prime de fin d'année

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie d'une prime de fin d'année dont le montant est, sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles ou usages plus favorables, égale à 2/52 de la totalité des salaires bruts perçus au cours des 12 mois ayant précédé le versement de cette prime.

6. Dispositions spécifiques applicables aux cadres

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

ANNEXE III

DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Dispositions générales

La durée hebdomadaire de travail (heures normales et heures supplémentaires comprises) ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Au cours d'une même semaine, cette durée ne peut être supérieure à 48 heures.

La durée du travail est répartie sur la semaine conformément aux règles en vigueur. Cette répartition peut être organisée sur 4 jours.

Il est rappelé que les heures accomplies au-delà de la durée légale de 35 heures de travail effectif par semaine sont des heures supplémentaires. Celles-ci font l'objet d'une majoration de salaire de 25 % de la trente-sixième à la quarante-troisième heure et de 50 % à partir de la quarante-quatrième heure.

2. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 280 heures.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent le sont conformément aux dispositions légales.

Il est prévu une contrepartie en repos à l'intérieur du contingent d'heures supplémentaires de 1 journée à compter de la 230^e heure supplémentaire. Les modalités de prise de la contrepartie s'effectuent selon les conditions définies par la loi.

3. Repos compensateur de remplacement

3.1. Principe

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 % et de 150 % pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 %.

Cette possibilité est cependant subordonnée à l'accord exprès du salarié. L'option entre le paiement des heures supplémentaires ou son remplacement par un repos compensateur majoré engage l'employeur et le salarié pour une période de 4 mois consécutifs.

Les présentes dispositions relatives au repos compensateur de remplacement ne se confondent pas avec la contrepartie obligatoire en repos légalement prévue pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.

3.2. Modalités d'attribution

En application des articles L. 3121-28 et suivants du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, le repos est pris par journée entière un jour au choix du salarié, un jour au choix de l'employeur.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs figure chaque mois sur la fiche de paie.

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

4. 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 du travail. Cet horaire est affiché. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

La même procédure est appliquée en cas de modification apportée à l'horaire de travail.

Les horaires quotidiens de chaque salarié sont enregistrés sur un document conservé à la disposition des services de l'inspection du travail dans les conditions prévues par l'article L. 3171-3 du code du travail.

5. Durée du travail des cadres

5.1. Trois catégories de cadres

a) Cadres intégrés, occupés ou susceptibles d'être occupés selon l'horaire collectif

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

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

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

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

b) Cadres autonomes

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

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

c) Cadres dirigeants

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

Ces cadres relèvent obligatoirement du niveau VIII de la classification.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III de la troisième partie du code du travail.

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

6. Convention de forfait

6.1. Convention de forfait sur une base annuelle en heures

6.1.1. Salariés visés par le forfait annuel en heures

Conformément à l'article L. 3121-56 du code du travail, le mécanisme du forfait en heures sur l'année peut viser les salariés suivants :

- personnel relevant de la catégorie des cadres et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective ;
- personnel relevant de la catégorie des non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Il s'agit : des catégories IV, V et VI de l'annexe I à la présente convention collective.

Il est rappelé que la convention de forfait en heures doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant.

6.1.2. Durée du forfait en heures

6.1.2.1. Durée du forfait

La durée du forfait en heures ne pourra excéder 1 887 heures annuelles, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et ayant des droits à congés payés complets.

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

La période de référence du forfait est l'année civile.

6.1.2.2. Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre d'heures dû au titre du forfait est déterminé comme suit :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;
- soit H le nombre d'heures du forfait en heures sur la période de référence déterminé dans le contrat de travail ou l'avenant individuel.

Il convient de déterminer au préalable le nombre moyen d'heures travaillées par jour (soit l'horaire journalier moyen ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme suit :

$$N - RH - CP - JF = T \text{ (Nombre de jours travaillés par an)}$$

$$H/T = HJM$$

Ainsi, toute journée d'absence sera décomptée sur une base forfaitaire correspondant à ce nombre moyen d'heures travaillées par jour (HJM).

Dans la mesure où le salaire annuel rémunère non seulement les heures travaillées mais aussi les congés annuels et les jours fériés chômés payés, le salaire perçu correspond en réalité à un nombre total d'heures (X) déterminé comme suit :

$$H + (JF \times HJM) + (CP \times HJM) = X$$

Chaque heure d'absence doit donc être valorisée sur la base de $1/X$ du salaire annuel.

Conséquences en matière de rémunération : la retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

- valeur de 1 heure d’absence :
 - la valeur de 1 heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d’heures payées ci-dessus (X) ;
 - $\text{rémunération annuelle brute} / X = 1 \text{ h}$ (valeur de 1 heure de travail).
- valeur de 1 jour d’absence :
 - la valeur de 1 jour de travail correspond à la valeur de 1 heure de travail (cf. ci-dessus) multiplié par l’horaire journalier moyen (HJM) ;
 - $1 \text{ H} \times \text{HJM} = 1 \text{ J}$ (valeur de 1 jour de travail).

Entrée ou sortie en cours de période : pour les salariés entrant ou sortant au cours de la période de référence, le nombre d’heures prévues au premier alinéa est déterminé au prorata du temps de présence.

La rémunération correspondant au mois d’entrée ou de sortie sera calculée en retirant le nombre d’heures d’absence selon le calcul ci-dessus. Les autres mois seront rémunérés en divisant par 12 la rémunération annuelle.

6.1.3. Régime juridique et garanties

Il est rappelé que les salariés en forfait en heures sont soumis aux dispositions sur la durée du travail :

- la durée quotidienne maximale prévue à l’article L. 3121-18 ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 ;
- aux dispositions sur le travail de nuit ;
- aux temps de repos quotidiens prévus à l’article L. 3131-1 du code du travail ;
- au temps de repos hebdomadaire prévu à l’article L. 3132-2 du code du travail, ce temps de repos est de 24 heures consécutives auxquelles s’ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche ;
- aux dispositions sur les jours fériés ;
- à la journée de solidarité ;
- aux dispositions sur le compte épargne temps ;
- à la majoration pour heures supplémentaires, mais sont exclus du champ du contingent annuel d’heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos.

En conséquence de l’autonomie reconnue aux bénéficiaires d’une convention de forfait en heures, les heures de début et de fin de travail ne sont pas imposées. Cette autonomie s’exerce pleinement sous réserve de l’obligation pour les bénéficiaires d’assister aux réunions préalablement fixées par la direction.

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité en conciliant la nécessité :

- d’avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos ;
- et de préserver les intérêts de l’entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu’une autre personne pourra suppléer leur absence en cas d’urgence.

Dans le cadre de l’exécution de leur prestation de travail, les salariés sont soumis à un contrôle de leurs horaires de travail conformément aux dispositions de l’article D. 3171-8 du code du travail selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail, ou par le relevé du nombre d’heures de travail accomplies ;
- et chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d’heures de travail accomplies par chaque salarié.

Un suivi mensuel et un récapitulatif annuel seront délivrés aux bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en heures.

6.1.4. Rémunération

Conformément à l'article L. 3121-57 du code du travail, la rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues aux articles L. 3121-18, L. 3121-33 et L. 3121-36 du code du travail.

6.1.5. Caractéristiques principales des conventions individuelles

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3121-55 la mise en œuvre du forfait en heures doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié.

Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- la nécessité d'assurer un suivi du nombre d'heures travaillées.

6.1.6. Exemple de modalité de calcul du nombre d'heures travaillées dues en cas d'absence

Période de référence : année 2017 :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence : 365 jours ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence : 104 jours ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) 25 jours (aucun jour conventionnel dans l'exemple) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence : 9 jours (2 tombant soit le dimanche soit le samedi) ;
- soit H le nombre d'heures du forfait en heures sur la période de référence : 1 887 heures, y compris journée de solidarité.

Il convient de déterminer au préalable le nombre moyen d'heures travaillées par jour (soit l'horaire journalier moyen ci-après dénommé HJM) qui est déterminé comme suit :

$$N (365) - RH (104) - CP (25) - JF (9) = T (227)$$

(le nombre de jours potentiellement travaillés) ;

$$H (1\,887) / T (227) = HJM (8,31)$$

Ainsi, toute journée d'absence sera décomptée sur une base forfaitaire correspondant à ce nombre moyen d'heures travaillées par jour (HJM).

Dans la mesure où le salaire annuel rémunère non seulement les heures travaillées mais aussi les congés annuels et les jours fériés chômés payés, le salaire perçu correspond en réalité à un nombre total d'heures (X) déterminé comme suit :

$$H (1\,887) + [JF (9) \times HJM (8,31)] + [CP (25) \times HJM (8,31)] = X (2\,169,54)$$

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

Conséquences en matière de rémunération : pour un salaire annuel brut de 35 000 €, la retenue est déterminée comme suit :

- valeur de 1 heure d'absence :
 - la valeur de 1 heure de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre d'heures payées ci-dessus ($X = 2\,169,54$) ;
 - $35\,000/X (2\,169,54) = 1H (16,13 \text{ €})$.
- valeur de 1 jour d'absence :
 - la valeur de 1 jour de travail correspond à la valeur de 1 heure de travail (1H) multiplié par l'horaire journalier moyen (HJM) ;
 - $1H (16,13 \text{ €}) \times HJM (8,31) = 1J (134,04 \text{ €})$.

6.2. Convention de forfait sur une base annuelle en jours

6.2.1. Salariés visés par le forfait annuel en jours

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, le mécanisme du forfait jours sur l'année peut viser les salariés suivants :

- personnel relevant de la catégorie des cadres et disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Il s'agit : des catégories VII et VIII de l'annexe I à la présente convention collective.
- personnel relevant de la catégorie des non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Il s'agit : des catégories IV, V et VI de l'annexe I à la présente convention collective.

Il est rappelé que la convention de forfait en jours doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant.

6.2.2. Durée du forfait jours

6.2.2.1. Durée du forfait

La durée du forfait en jours ne pourra excéder 218 jours annuels, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de l'année civile et ayant des droits à congés payés complets.

La période de référence du forfait est l'année civile.

6.2.2.2. Conséquences des absences

En cas d'absence, pour quelque cause que ce soit non assimilée à du temps de travail effectif le nombre de jours dû au titre du forfait est déterminé comme suit :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté, qui viennent diminuer le nombre de jours dus au titre du forfait) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence ;
- soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence.

Il convient de déterminer dans un premier temps le nombre de semaines travaillées (Y) qui est déterminé comme suit :

$$N - RH - CP - JF = P \text{ (le nombre de jours potentiellement travaillés)}$$

$P/5$ jours par semaine = Y c'est-à-dire le nombre de semaines travaillées sur la période de référence.

Le nombre de jours non travaillés (JNT) au titre du forfait jours est déterminé par la différence entre le nombre de jours potentiellement travaillés et le nombre de jours du forfait jours : $P - F$. Ce calcul sera réalisé chaque année par l'entreprise, compte tenu, notamment, du nombre réel de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire. Un exemple de calcul est annexé.

Le nombre de jours travaillés en moyenne par semaine (JM) correspond au nombre de jours du forfait jours (F) divisé par le nombre de semaines travaillées sur cette même période de référence (Y).

Ainsi, une semaine d'absence, non assimilée à du temps de travail effectif, entraîne une diminution proportionnelle :

- d'une part, du nombre de jours travaillés dû par le salarié (cf. annexe pour un exemple) ;
- et, d'autre part, du nombre de jours non travaillés à la durée de cette absence.

Conséquences en matière de rémunération. la retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

- nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours conventionnels de congés ex congés d'ancienneté)
 - + nombre de jours de congés payés
 - + jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire)
 - + nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus)
- = total X jours
- la valeur d'une journée de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre de jours ci-dessus (total X jours).

Entrée ou sortie en cours de période : pour les salariés entrant ou sortant au cours de la période de référence, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé au prorata du temps de présence.

La rémunération correspondant au mois d'entrée ou de sortie sera calculée en retirant le nombre de jours d'absence selon le calcul ci-dessus. Les autres mois seront rémunérés en divisant par 12 la rémunération annuelle.

6.2.3. Régime juridique

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-62 du code du travail, à :

- la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail ;
- la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22.

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

En conséquence de l'autonomie reconnue aux bénéficiaires d'une convention de forfait en jours, les heures de début et de fin de travail ne sont pas imposées. Cette autonomie s'exerce pleinement sous réserve de l'obligation pour les bénéficiaires d'assister aux réunions préalablement fixées par la Direction.

Il leur appartient de prévoir eux-mêmes la répartition de leur activité, et notamment de leurs jours de repos, en conciliant la nécessité :

- d'avoir une répartition équilibrée des temps de travail et de repos ;
- et de préserver les intérêts de l'entreprise, de respecter les objectifs qui leur sont fixés et de vérifier notamment qu'une autre personne pourra suppléer leur absence en cas d'urgence.

6.2.4. Garanties

6.2.4.1. Temps de repos

Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche.

6.2.4.2. Contrôle

Le forfait jours fait l'objet d'un contrôle des jours ou demi-journées travaillés.

À cette fin le salarié devra remplir mensuellement par exemple le document de contrôle élaboré, à cet effet, par l'employeur et le lui adresser.

Devront être identifiés dans le document de contrôle :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées ;
- la date des journées ou demi-journées de repos prises. Pour ces dernières la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos...

Le cas échéant, il appartiendra au salarié de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail et de solliciter un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessous et sans qu'il ne s'y substitue.

6.2.5. Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-64, le salarié aura annuellement un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées :

- l'organisation du travail ;
- la charge de travail de l'intéressé ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

Cet entretien pourra avoir lieu en même temps que l'entretien annuel d'évaluation, dès lors que les points ci-dessus seront abordés.

6.2.6. Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec l'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Dans cette hypothèse un avenant à la convention de forfait sera établi entre le salarié et l'entreprise. Il est précisé qu'en application des dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

Le taux majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation est fixé à 10 %.

Compte tenu de la renonciation le nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de : 235 jours.

En tout état de cause, le nombre maximum de jours travaillés fixé conventionnellement doit être compatible avec les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

6.2.7. Exercice du droit à la déconnexion

La branche rappelle son attachement au temps de repos et au droit à la déconnexion de chaque salarié.

Du fait des contextes et des organisations très différents d'une entreprise à l'autre, chaque employeur définira selon sa situation propre les modalités d'exercice du droit à la déconnexion de ses salariés. L'employeur communiquera ces modalités d'exercice à ses salariés par tout moyen.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-8.

6.2.8. Caractéristiques principales des conventions individuelles

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3121-55 la mise en œuvre du forfait jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié.

Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- le nombre de jours travaillés ;
- la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- le droit pour le salarié à renoncer, avec l'accord de l'employeur, à des jours de repos. La convention rappellera que cette renonciation doit faire l'objet d'un avenant indiquant le nombre de jours concernés, la majoration prévue, et la période de validité de l'avenant. La convention rappellera à ce titre que l'avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite ;
- que le salarié en application de l'article L. 3121-62 du code du travail, n'est pas soumis à la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail, à la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-18 ; aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20, et L. 3121-22 ;
- que le salarié a droit aux respects des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

6.2.9. Exemple de modalité de calcul du nombre de jours travaillés dus en cas d'absence

Période de référence : année 2017 :

- soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence : 365 jours ;
- soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence : 104 jours ;
- soit CP le nombre de congés payés dû sur la période de référence (y compris bien sûr les éventuels jours conventionnels ex : jours d'ancienneté) 25 jours (aucun jour conventionnel dans l'exemple) ;
- soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence : 9 jours (2 tombant soit le dimanche soit le samedi) ;
- soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence : 218 jours, y compris la journée de solidarité.

Il convient de déterminer dans un premier temps le nombre de semaines travaillées (Y) qui est déterminée comme suit :

$$N (365) - RH (104) - CP (25) - JF (9) = P (227)$$

(le nombre de jours potentiellement travaillés)

$$P (227)/5 \text{ jours par semaine} = Y 45,4 \text{ semaines travaillées sur 2017}$$

Le nombre de jours non travaillés (JNT) au titre du forfait jours est déterminé par la différence entre le nombre de jours potentiellement travaillés et le nombre de jours du forfait jours : $P (227) - F (218) = 9$ jours sur 2017.

Le nombre de jours travaillés en moyenne par semaine correspond à F divisé par Y : $218/45,4 = 4,80$ jours travaillés par semaine et le nombre de jours de repos par semaine est de 0,20 (5 jours – 4,80 jours travaillés). Ce chiffre de 0,20 peut également être déterminé par la division du nombre de JNT sur la période de référence par le nombre de semaines travaillées sur cette même période : $9/45,4 = 0,198$ arrondi à 0,20.

Ainsi, une semaine d'absence non assimilée à du temps de travail effectif entraîne une diminution du nombre de jours travaillés dû par le salarié de 4,80 jours et entraîne une diminution du nombre de jours non travaillés auquel le salarié a droit de 0,20 jour.

En matière de rémunération, la valeur d'une journée de travail est déterminée comme suit :

- nombre de jours au titre du forfait jours (diminué le cas échéant des jours conventionnels de congés ex congés d'ancienneté) $N = 218$
- + nombre de jours de congés payés = 25
- + jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire) = 9
- + nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus) = 9

Total 261 jours

- rémunération annuelle brute/par 261 = valeur d'une journée de travail

ANNEXE IV

CONGÉS PAYÉS

Le rappel synthétique des dispositions en vigueur en ce qui concerne les congés payés n'a d'autre objet que d'apporter aux lecteurs les quelques principes de base. Il convient donc de se référer au code du travail pour connaître le détail des dispositions en cause. Cette annexe n'a pas de valeur normative et ne peut avoir pour effet de mettre en cause les usages plus favorables en vigueur dans les entreprises.

1. Durée

La durée de congé est déterminée à raison de « 2 jours et demi » ouvrables par mois de travail effectif exécuté par un salarié chez un même employeur.

Ainsi pour 1 année de travail le salarié a droit à 30 jours ouvrables de congé, soit 5 semaines, 1 semaine comptant 6 jours ouvrables.

La période de référence pour le calcul de la durée des congés est fixée du 1^{er} juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante. Dans le cas du nouvel embauché, la période court de la date d'embauche au 31 mai ; en cas de rupture du contrat, du 1^{er} juin à la date d'expiration du préavis.

Le mois de travail requis pour donner droit au congé se calcule de date à date et non en mois civil. Une fraction de jour de congé est arrondie au nombre supérieur.

2. Fractionnement

Le congé principal continu ne peut excéder 24 jours ouvrables. La cinquième semaine doit donc être prise distinctement du congé principal.

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables au plus, requiert l'accord du salarié et de l'employeur.

Cependant, la loi précise qu'un congé continu de 12 jours ouvrables doit être attribué au salarié entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

3. Congés supplémentaires

Dans le cas où le salarié accepte de fractionner son congé principal, il a droit à des congés supplémentaires, s'il réserve des jours de congés hors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre :

- 2 jours de congés supplémentaires lui sont attribués s'il réserve au moins 6 jours de congés hors de cette période ;
- 1 jour de congé, s'il réserve 3, 4 ou 5 jours hors de cette période.

Quelle que soit la période où le salarié utilise sa cinquième semaine, cette dernière ne donne droit à aucun congé supplémentaire.

4. Indemnisation des congés payés

Le montant de l'indemnité pour congés payés est calculé de la façon suivante :

- soit 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié pendant la période de référence (incluant les indemnités pour congés payés, les congés assimilés à du travail, les avantages en nature, les indemnités de repos compensateur, etc.) ;
- soit la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

C'est la solution la plus avantageuse pour le salarié qui doit être retenue.

Fait à Paris, le 18 mai 2017.

(Suivent les signatures.)