

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**  
**(19 octobre 2000)**  
(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,  
*Journal officiel* du 8 juillet 2001)

---

**AVENANT N° 28 DU 11 JUILLET 2018**  
**RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 74**  
**DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : AGRS1997052M  
IDCC : 7019

---

Entre :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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

**Article 1<sup>er</sup>**

« Article 74

*Personnel d'encadrement (cadres échelons 5 et 6)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *b) Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail*

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

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

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

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

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

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

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

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :

- la valeur de 1 journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22 ;
- la valeur de 1 demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

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

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

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

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

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

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien – qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation...) – doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de son travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication (smartphone...) ;
- le suivi de la prise des congés.

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

Il est rappelé à chaque cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours de :

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

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

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

### *c) Cadres dirigeants sans référence horaire*

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

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

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Ce type de contrat ou d'avenant ne peut être conclu qu'avec un salarié relevant de l'échelon 6 de la grille de classification. »

### **Article 2**

#### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3**

#### *Dépôt et extension*

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

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

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

### **Article 4**

#### *Date d'effet*

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

Fait à Paris, le 11 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)