

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PECHE PROFESSIONNELLE MARITIME

PREAMBULE

Les parties signataires ont souhaité établir par voie de négociation une convention collective nationale au secteur de la pêche professionnelle maritime avec pour objectif de clarifier et de pérenniser les spécificités de ce secteur, comme le mode de rémunération à la part, bien qu'il ne soit pas le seul couvert par cette convention mais qui constitue un élément essentiel du statut social et économique de cette activité.

Cette convention a été conçue comme un texte dynamique, susceptible d'évolutions et d'adaptations. Les signataires s'engagent à procéder à toutes les opérations de promotion et de formation nécessaires à la mise en œuvre concrète des dispositions prévues par la présente convention.

La présente convention reprend les dispositions conventionnelles déjà existantes dans l'accord du 28 mars 2001 étendu par arrêté ministériel du 3 juillet 2003, modifié par l'avenant n°2 du 28 juin 2007 étendu par arrêté ministériel du 16 juin 2008 et modifié par l'avenant n°4 du 15 février 2011 étendu par arrêté du 27 juin 2011.

CHAPITRE Ier : Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de pêche maritime, au sens de l'article L 911-1 du code rural et de la pêche maritime.

Dans les 12 mois suivants l'entrée en vigueur de la présente convention, une négociation aura lieu pour prévoir son extension en Guadeloupe, Martinique, Mayotte, Réunion, Guyane, Saint Pierre et Miquelon, Saint Barthélémy et Saint Martin.

Article 2 - Avantages acquis

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

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

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

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

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

LC OL RE BE
FP HR SL
MA

CHAPITRE II : Durée, révision, dénonciation, entrée en vigueur et extension

Article 3 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 - Révision

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

Toute demande devra indiquer les points à réviser et des propositions formelles de remplacement.

La Commission Nationale de la Négociation Collective doit se réunir dans ce délai pour étudier les propositions de modifications.

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

L'avenant portant révision de toute ou partie de la convention se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie.

Article 5 - Dénonciation

La dénonciation de la Convention doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la Commission Nationale de la Négociation Collective et chacune des autres parties, accompagnée d'un nouveau projet de convention. Ainsi les pourparlers pourront commencer dès la dénonciation et ce dans un délai de 3 mois.

La dénonciation pourra porter sur l'ensemble de la convention ou sur certaines de ces dispositions seulement. Dans cette dernière hypothèse, la partie qui serait à l'origine de la dénonciation devra indiquer précisément les dispositions qu'elle entend dénoncer.

En cas de dénonciation, la présente convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 année à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 6 - Entrée en vigueur

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

Article 7 - Extension

Les signataires de la présente convention procéderont aux démarches nécessaires à son extension pour généraliser à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention les dispositions prévues par celle-ci.

CHAPITRE III : Conciliation

Article 8 - Commission Paritaire

Il est constitué une Commission Paritaire nationale dont la composition est issue des membres du groupe pêche de la Commission Nationale de la Négociation Collective Maritime (CNNCM) dont le siège est à la Direction des Affaires Maritimes (DAM).

LC
OL
FR
MA
EU
BE

La Commission Paritaire nationale a pour but et rôle d'interpréter et de négocier la présente convention collective.

Article 9 - Dispositions relatives aux salariés membres de la Commission Paritaire Nationale et au respect du paritarisme.

L'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions de la Commission Paritaire Nationale ainsi qu'aux éventuelles réunions préparatoires.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés. Les armateurs devront déclarer ces jours avec la position appropriée.

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

Les réunions de la commission paritaire nationale devront se tenir dans la mesure du possible selon les disponibilités des représentants désignés.

Article 9 bis - Commission paritaire de validation des accords :

Il est créé une commission paritaire de validation des accords d'entreprise chargée d'étudier et d'homologuer les accords d'entreprises conclus dans les structures de moins de 200 salariés et dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, entre la direction et les représentants élus du personnel.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission n'est pas habilitée à amender le contenu de ces accords.

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés est composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés ;
- le collège des employeurs est composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix.

FP YM MR
LC OL FE BE
EL

Article 9 ter : Négociations obligatoires

A - Négociation annuelle

Les parties signataires se rencontreront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Au cours de ces négociations, elles devront prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles examineront également l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.

B - Négociation triennale

Au moins une fois tous les trois ans, les parties se rencontreront pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Elles se rencontreront également au moins une fois tous les trois ans pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles négocieront également sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

De même, elles négocieront sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

CHAPITRE IV : Droit syndical et instances représentatives du personnel

Article 10 - Principe du droit syndical et liberté d'expression.

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

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

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

Article 11 - Exercice du droit syndical.

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

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 15 jours, l'autorisation d'absence nécessaire pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire. Ces absences ne seront pas rémunérées sauf lorsqu'une disposition légale prévoit le remboursement du salaire à l'employeur.

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

LC
VP
VA OL
MA BE

Il est accordé des congés aux salariés en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale dans les conditions fixées aux articles L 3142-7 et suivants du code du travail.

b) Section syndicale.

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

Les communications syndicales s'effectuent conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage. Chaque armement doit prévoir les modalités de leur mise à disposition aux salariés sur les navires.

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

c) Représentation du personnel.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les employeurs procèdent à la mise en place, le cas échéant, des délégués de bord, des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Des comités d'entreprise ou délégations uniques du personnel sont constitués dans toutes les entreprises qui remplissent les conditions d'effectifs.

Les conditions de fonctionnement et les attributions desdits comités sont déterminées par les lois et règlements en vigueur.

L'entreprise participe au financement du budget du comité d'entreprise.

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, les ressources du comité d'entreprise sont constituées par une contribution de l'employeur telle que définie à l'article L. 2323-86 du Code du travail, servant au financement des institutions sociales du comité d'entreprise.

Article 12 - Hygiène et sécurité.

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

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité dans le travail et à la prévention des risques professionnels.

Dans les établissements qui ont atteint un effectif d'au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes, un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

FR OL
MA
LC MR SL
BE

CHAPITRE V : Egalité de traitement

Article 13 - Egalité de traitement entre les salariés hommes femmes.

Non-discrimination

En ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle, la rémunération, le reclassement, le renouvellement d'un contrat, l'employeur ne prend pas en considération, les éléments suivants : le nom, l'apparence physique, l'origine, les convictions religieuses, les opinions, les mœurs, le sexe, l'âge, l'appartenance supposée ou réelle à une ethnie, une nation, une race, l'orientation sexuelle, la situation de famille, la grossesse, l'état de santé, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou d'exercer une activité syndicale.

Egalité professionnelle homme-femme

L'égalité entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique des entreprises. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

L'égalité entre les hommes et les femmes implique que les femmes puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilités.

Article 14 - Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers.

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

Article 15 - Travail des personnes handicapées.

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail des personnes handicapées ne peuvent s'appliquer au secteur couvert par la présente convention à partir du moment où le service de santé des gens de mer déclare l'inaptitude à la navigation d'un salarié.

CHAPITRE VI : Contrats de travail

Article 16 - Embauche et période d'essai

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

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

c) Conformément au rôle d'équipage, une liste d'équipage doit être tenue à bord de chaque navire et dans chaque entreprise à la disposition des services d'inspection du travail compétents et des salariés, conformément à la loi.

Le
FP
M
OL
MA
BE

d) Chaque engagement doit donner lieu à la rédaction d'un contrat d'engagement maritime écrit, transmis au salarié dans un délai suffisant, signé par l'employeur et le salarié avant l'embarquement et portant référence à la présente convention et précisant :

- 1° Les nom et prénoms du marin, sa date et son lieu de naissance, son numéro d'identification ;
- 2° Le lieu et la date de la conclusion du contrat ; la durée de la période d'essai
- 3° Les nom et prénoms ou raison sociale et l'adresse de l'armateur ;
- 4° Les fonctions qu'il exerce ;
- 5° Le montant des salaires et accessoires ; quand il y a une rémunération à la part : les frais communs c'est-à-dire les charges et dépenses à déduire du produit brut ou des autres éléments pris en compte pour former le produit net ou net à partager
- 6° Les droits à congés payés ou la formule utilisée pour les calculer ;
- 7° Les prestations en matière de protection de la santé et de sécurité sociale qui doivent être assurées au marin par l'armateur ;
- 8° Le droit du marin à un rapatriement ;
- 9° La référence aux conventions et accords collectifs applicables ;
- 10° Le terme du contrat si celui-ci est conclu pour une durée déterminée.
- 11° La durée du préavis

Lorsque la rémunération consiste en tout ou partie en une part sur le produit des ventes ou sur d'autres éléments spécifiés du chiffre d'affaires, le contrat précise en outre :

- 1° La répartition du produit des ventes ou des éléments du chiffre d'affaires considérés entre l'armement et les marins, ainsi que la part revenant au marin ;
- 2° Les modalités selon lesquelles le marin est informé, au moins une fois par semestre, des éléments comptables justifiant la rémunération perçue.

e) Durée de la période d'essai

La durée maximale de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat d'engagement maritime à durée indéterminée est fixée à 2 mois.

Elle peut être renouvelée une fois pour une même durée, si cette possibilité est inscrite dans le contrat d'engagement maritime.

Toute rupture de la période d'essai s'effectue, sans indemnité, dans le respect des délais de prévenance tels que prévus par le code du travail (art.L. 1221-25 et L. 1221-26):

Article 17 - Rupture du contrat de travail : durée du préavis

En cas de rupture du contrat d'engagement maritime, sauf cas de licenciement pour faute grave, lourde ou rupture conventionnelle, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture. Sauf cas d'urgence ou raisons humanitaires, le délai de préavis est identique pour le salarié et l'employeur.

La durée de ce préavis est fixée :

- à 7 jours, s'il compte moins de 6 mois ;
- à 1 mois, s'il compte entre 6 mois au moins d'embarquement effectif et continu et d'une ancienneté de services continus comprise entre un an et moins de 2 ans d'ancienneté ;

à 2 mois, si le salarié compte au moins 2 ans d'ancienneté de services continus ;

LC
FP
MR
BE

Article 18 - Indemnité de licenciement

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a le droit en cas de licenciement à une indemnité calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/5^{ème} de mois par année d'ancienneté ;
- pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 2/15^{ème} de mois supplémentaire par année d'ancienneté.

En aucun cas cette rémunération ne peut être inférieure au salaire forfaitaire de la catégorie.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement – indemnité de congé payée incluse - ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec d'autres indemnités de même nature.

En aucun cas, cette rémunération ne peut être inférieure au salaire forfaitaire de la catégorie.

CHAPITRE VII : Congés, jours fériés

Article 19 - Durée du congé annuel payé

Le droit à congés payés du marin est calculé à raison de 3 jours calendaires par mois, soit 36 jours par année.

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour la détermination de la durée du congé :

- Les périodes de congé payé ;
- Les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption ;
- Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque
- Les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail ;

Article 20 - Période et date des congés payés

L'ordre des départs en congés est fixé par l'armement, conformément aux dispositions légales.

Le salarié doit avoir la possibilité de prendre, pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, un minimum de 15 jours de congés consécutifs, à concurrence de ses droits acquis.

Article 21 - Jours fériés

Les fêtes légales, hormis le régime particulier du 1^{er} mai, et compte tenu des dispositions de la présente convention sur le calcul en nombre de jours de mer de la durée du travail, ne seront pas chômées sauf accord particulier.

L'indemnisation du 1^{er} mai, à la charge de l'armement se fait de la manière suivante :

LC
VM OL
FO MA BE

Conformément aux dispositions de l'article L3133-5 du Code du travail, lorsque le 1^{er} mai n'est pas travaillé, le salarié percevra un versement minimal brut pour cette journée égal à :

Salaire forfaitaire brut annuel de la 4^{ème} catégorie.

225

Lorsque le 1^{er} mai est travaillé dans les cas prévus à l'article L. 3133-6 du Code du Travail, le salarié touchera son salaire augmenté d'un versement minimal brut pour cette journée égal à :

Salaire forfaitaire brut annuel de la 4^{ème} catégorie.

225.

Article 22 - Autorisations d'absence exceptionnelles pour événements familiaux.

A l'occasion d'événements familiaux indiqués ci-dessous, sur justification, il est accordé aux salariés des autorisations d'absence exceptionnelles indemnisées, ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 4 jours pour le décès d'un conjoint, d'un partenaire lié par un PACS ou d'un enfant du salarié ;
- 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant du salarié ;
- 2 jours pour le décès du père ou de la mère du salarié, d'un frère ou d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère du salarié.

Ces absences exceptionnelles seront indemnisées à la charge de l'armement sur la base du salaire forfaitaire du salarié concerné et entrent en compte pour la détermination des droits à congé. Ce salaire de base ne pouvant être inférieur à celui de la 7^{ème} catégorie.

Article 23 - Autres congés

a) Congés sans solde

En dehors du congé sabbatique et du congé pour création d'entreprise, les salariés justifiant d'un an de services continus dans l'entreprise peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur, un congé sans solde de 12 mois consécutifs maximum. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu. Le salarié doit présenter sa demande par écrit, en précisant la durée du congé demandé, au moins 1 mois avant la date souhaitée. L'employeur lui répond par écrit dans un délai de 15 jours à réception de la demande. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération ni pour le calcul de l'ancienneté, ni pour la détermination des droits à congés payés.

b) Congé parental

[Le congé parental sera précisé dans un décret à paraître (Article 5542-37)]

CHAPITRE VIII : Temps de travail

Article 24 – Durée annuelle du travail

Pour respecter les activités et les saisonnalités de chaque pêcherie et de chaque port, les parties à la présente convention considèrent que la détermination de la durée du travail du salarié rémunéré la part doit être appréhendée sur une période correspondant à l'année civile et exprimée en nombre de jours de mer conformément aux articles L 5544-6 et L 5544-7 du code des transports.

LC
FP YA GL
MR ~~BE~~ BE
SC

La durée du travail est fixée à 225 jours de mer par année civile et par salarié.

Le travail à terre effectué après ou avant la marée, c'est-à-dire en dehors des périodes passées en mer, sera pris en compte forfaitairement pour la détermination du nombre total de jours de mer annuel du salarié sur la base:

- d'un demi-jour de mer pour une durée de travail à terre inférieure à quatre heures travaillées, consécutives ou non, par jour;
- d'un jour de mer pour une durée de travail à terre comprise entre quatre et huit heures travaillées, consécutives ou non, par jour.

Le seuil de 225 jours de mer pourra être porté à 250 jours dans les conditions fixées par l'Article L. 5544-7 du code des transports et les dispositions réglementaires en vigueur.

Chapitre IX : Formation professionnelle

Les parties signataires renvoient à l'application de l'accord collectif étendu du 26 mai 2011 relatif aux objectifs, priorités et moyens de mise en œuvre de la formation professionnelle dans le secteur des pêches maritimes signé au sein de l'organisme paritaire AGEFOS PME.

Chapitre X : Rémunération

Article 25 - Mode de calcul de la rémunération à la part

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la mise en œuvre de la rémunération à la part est conditionnée par la signature d'un contrat d'engagement maritime aux termes duquel la rémunération du salarié consiste, en tout ou partie, en une part sur le produit des ventes ou sur d'autres éléments du chiffre d'affaires à définir.

Le contrat d'engagement maritime doit mentionner de façon exhaustive les frais communs, c'est-à-dire les charges et dépenses à déduire du produit brut, ou des autres éléments pris en compte pour former le produit net à partager.

Le net à partager sera réparti entre la part équipage et la part armement en appliquant la clé de répartition expressément prévue dans le contrat d'engagement maritime.

La part équipage sera distribuée, sous forme de rémunération, d'après un barème figurant aux conditions générales d'embarquement pour un équipage conforme à la décision d'effectif et précisant les parts éventuelles des salariés embarqués en sus de cet effectif minimal.

Le contrat d'engagement maritime doit également préciser, de façon expresse, quand il fait usage du mode de rémunération à la part, les modalités selon lesquelles le salarié est informé, au moins une fois par semestre, sur les éléments comptables justifiant la rémunération perçue.

Article 25 bis : Frais et indemnités de nourriture

En application du code des transports et de l'article 26 de la présente convention, les frais de nourriture engagés pour les repas de l'équipage, sont imputables sur les frais communs.

En l'absence de nourriture fournie à bord par l'armateur, l'armateur verse une indemnité de nourriture par jour de mer.

LC
M
MR
OL
BF
C

Article 26 – Frais communs

Les conditions générales d'embarquement et le contrat d'engagement maritime énumèrent exhaustivement et en détail la liste des frais communs pris en compte dans le calcul de la rémunération à la part.

En application des dispositions législatives et réglementaires, et notamment du décret n°99-522 du 21 juin 1999 les charges et dépenses suivantes supportées par l'employeur ne peuvent, à peine de nullité, être incluses dans les frais communs :

- les contributions, cotisations et taxes dues en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, sur les traitements et salaires du salarié ;
- les primes versées au titre d'assurances souscrites en vue de couvrir les salaires, frais et charges résultant des articles L5542-21 du Code des transports et suivants.

Outre les charges exclues ci-dessus, les charges et dépenses suivantes supportées par l'employeur ne peuvent également, à peine de nullité, être incluses dans les frais communs :

- les engins de pêche ;
- les frais d'appareils loués ou achetés.

En revanche, et conformément aux dispositions du décret n°99-522 du 21 juin 1999, les frais communs peuvent notamment inclure :

- les frais de nourriture engagés dans le cadre de l'activité professionnelle ;
- les taxes perçues au profit de FranceAgrimer ;
- les congés payés dans les conditions fixées à l'article 27.
- Les frais de transport d'équipage peuvent être inclus dans les frais commun selon le barème fiscal des impôts, à condition que l'ensemble de l'équipage en bénéficie.
- Transport du poisson par une société, justifié par des factures.
- Transport du poisson par le véhicule de l'armement, à la charge de l'armateur.

Article 27 – Inclusion de la charge des congés payés dans les frais communs

A) principe

Le contrat d'engagement maritime conclu dans le cadre de l'article L5542-3 du Code des transports et entrant dans le champ d'application de la présente convention, peut prévoir l'inclusion dans les frais communs de la charge des congés payés, et ceci en application de l'article L5544-24 du Code des transports.

Lorsque le contrat ne prévoit pas l'inclusion des congés dans les frais communs, le montant total annuel des indemnités de congés/repos versées dans l'année pour 225 jours de navigation effective ne peut être inférieur à la somme correspondant à 36 jours de salaire forfaitaire de la 4^{ème} catégorie hiérarchisé par fonction.

B) Modalités de calcul des CP inclus dans les frais communs

Les modalités de prise en compte de la charge des congés payés peuvent varier selon que le navire pratique ou non la rotation d'équipage.

La rotation d'équipage s'entend de la pratique d'un armement consistant à laisser par rotation à terre un membre de l'équipage au titre de son droit à congés.

LC
MA OL
FP MA BE
SL

1. Navires ne pratiquant pas la rotation d'équipage

Pour les navires ne pratiquant pas la rotation d'équipage pour la prise des congés payés, la charge résultant des congés payés et déduite au titre des frais communs, sera calculée comme suit :

a) Imputation de la charge des congés payés au titre des frais communs

Il est procédé à la détermination du nombre total de jours de congés payés acquis sur la période de référence, par l'ensemble de l'équipage du navire. Ce nombre est dénommé « CPT ».

Montant de la charge d'une journée de congés payés :

Ce montant est défini de manière uniforme pour tous les membres de l'équipage, sur la base forfaitaire minimale du salaire correspondant à la 7^{ème} catégorie des salaires forfaitaires de l'Établissement National des Invalides de la Marine (ENIM).

Ce montant est celui qui est applicable selon le barème au 1^{er} avril de chaque année.

b) Paiement des congés

Au moment de la prise des congés, l'armateur versera au salarié sa quote-part de salaire imputée au titre des frais communs et reconstituera, si nécessaire, une indemnité conforme à son classement catégoriel avec un minimum correspondant à la 7^{ème} catégorie, selon l'évaluation forfaitaire en vigueur à la date de prise des congés et non la somme déjà imputée au titre des frais communs.

2. En ce qui concerne les navires pratiquant la rotation d'équipage, l'imputation de la charge des congés payés sur les frais communs se fera de la même manière que ci-dessus, selon la formule : équivalent du montant de la charge d'une journée de congés payés multiplié par le nombre total de jours de congés payés acquis.

Le salarié en congés payés percevra une part équivalente à celle perçue par les salariés en mer pendant la durée de ses congés, majorée de sa quote-part de salaire forfaitaire imputée au titre des frais communs éventuellement reconstituée pour atteindre le salaire forfaitaire correspondant à son classement catégoriel.

C). Evolution du barème des salaires forfaitaires

Que le navire pratique ou non la rotation d'équipage, la modification des barèmes des salaires forfaitaires entraînera une révision de la provision passée dans les frais communs au titre des congés payés.

D). Indemnité compensatrice de congés payés

De même, lorsque le contrat du salarié est résilié avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, l'indemnité compensatrice qu'il doit recevoir pour la fraction du congé dont il n'a pu bénéficier est déterminée sur une base forfaitaire conformément aux dispositions ci-dessus.

Article 28 – Rémunération minimale garantie

L'accord pêche artisanale de 2001 et ses deux avenants de 2007 et 2011 définissent les modalités de mise en œuvre d'une rémunération minimale garantie dans le cadre du mode de rémunération à la part. Le salaire minimum de croissance est désigné dans la présente convention sous le terme «rémunération minimale garantie».

La définition des modalités d'application d'une rémunération minimale garantie étant nécessairement associée à la détermination de la durée du temps de travail, des dispositions sont prévues pour évaluer forfaitairement les temps de travail en mer et à terre des salariés rémunérés à la part.

LC
FO
MOL
MA
BE

Il est précisé, conformément aux dispositions en vigueur, qu'un salarié sous contrat d'engagement maritime à durée indéterminée, doit être inscrit au rôle d'équipage 360 jours par an.

En application de l'article L 5544-39 du code des transports, le calcul du salaire minimum de croissance s'effectue sur une période de 12 mois calculé sur une année civile.

Un salarié rémunéré à la part d'une entreprise artisanale doit percevoir un versement minimal par jour travaillé égal à :

Salaire forfaitaire brut annuel de la 4^{ème} catégorie.

225

Au plus tard avant la fin du mois suivant le semestre civil concerné, la vérification semestrielle consiste pour l'employeur à vérifier que la rémunération à la part brute versée à chaque salarié est bien supérieure à la rémunération semestrielle brute minimale garantie.

Pour le calcul du versement minimal, il sera considéré qu'un jour travaillé en mer est égal à un jour travaillé à terre.

Cette dernière est calculée suivants les modalités ci-dessus.

L'employeur est tenu de verser, le cas échéant un complément de rémunération, à la charge de l'armement correspondant à la rémunération semestrielle brute minimale garantie diminuée de la rémunération à la part brute effectivement versée au cours du semestre.

En cas de départ ou d'arrivée du salarié en cours de période ou en cas de suspension du contrat de travail maritime, le calcul se fera au prorata du nombre de jours travaillés par rapport à 225 jours.

Les périodes de prises effectives de congés sont incluses dans cette rémunération minimale garantie.

En cas de dépassement du seuil de 225 jours de travail dans les conditions prévues à l'article 24 de la présente convention, le salaire minimum sera calculé au prorata du nombre de jours travaillé.

La rémunération minimale par jour travaillé ne s'applique pas aux armements qui assurent un salaire minimum garanti par marée ou par campagne de pêche.

Article 29 - Vérification annuelle de la rémunération annuelle brute minimale garantie

Avant le 31 janvier de l'année « N + 1 » ou au plus tard avant la fin du mois suivant celui de la rupture du contrat de travail, la « vérification annuelle » consiste pour l'employeur à vérifier que la rémunération à la part brute versée à chaque salarié au cours de l'année civile précédente « N » est bien supérieure à la rémunération annuelle brute minimale garantie, après avoir déterminé pour chaque salarié cette rémunération annuelle brute minimale garantie conformément aux dispositions de l'article 28 de cette présente convention.

En cas d'insuffisance, l'employeur est tenu de verser, avant le 31 janvier de l'année « N + 1 » ou au plus tard avant la fin du mois suivant celui de la rupture du contrat de travail, un complément de rémunération correspondant à la rémunération annuelle brute minimale garantie diminuée de la rémunération à la part brute effectivement versée au cours de l'année.

Conformément aux dispositions légales, sans pouvoir y apporter de restrictions au présent article, des aménagements pourront être apportés par le biais d'accords portuaires, régionaux, départementaux pour compléter le système de vérification annuelle défini ci-dessus en prévoyant notamment des modalités de vérification intermédiaire.

LC
FP
MR
OL
BE

Article 30 – Remise d'un bulletin de paye

A l'occasion de chaque partage ou au minimum une fois par mois, l'employeur établit un bulletin de salaire remis au salarié. Ce bulletin de salaire établi conformément au décret n°2006-214 du 22 février 2006 relatif au bulletin de paye des salariés.

Article 31 – Souscription d'un contrat de prévoyance décès/invalidité/maladie/accident.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective devront avoir souscrit, au profit de leurs salariés et ayants droit, l'assurance décès/invalidité/maladie/accident, respectant les conditions minimales qui seront à définir par les partenaires sociaux dans un prochain avenant à cette convention collective.

La mutuelle complémentaire santé sera applicable à toutes les entreprises suivant le décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014.

Article 32 - Adhésions ultérieures

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

Article 33 - Dépôt de la convention collective.

La présente convention ainsi que ses avenants sont remis à chacune des organisations signataires et sont déposés, selon les conditions fixées par le Code du travail, par la partie la plus diligente auprès :

- du Ministère en charge de gens de mer, à la Direction des affaires maritimes, Tour SEQUIOA - 92 055 PARIS LA DEFENSE-CEDEX ;
- du Ministère du travail, à la Direction générale du travail.

Article 34 - Information des salariés et de leurs représentants

Chaque armateur devra :

- informer de la conclusion de la présente convention par un avis affiché à bord du navire ;
- tenir un exemplaire de la présente convention à la disposition de l'équipage ;
- mentionner la présente convention sur les bulletins de paye ;
- mentionner la présente convention sur les contrats d'engagement conclus à compter de l'entrée en vigueur de celle-ci.

LC
OL
MA
BE
MA
MA

Fait à Paris, le 17/12/2015

Pour les employeurs :

UAPF (Union des Armateurs à la Pêche de France), représenté par Yvon RIVA

SYMPA (Syndicat Maritime des Pêcheurs Artisans) affilié CFDT, représenté par Sylvie BOUDER-ROUX,

SNAPP (Syndicat Nationale des Artisans Patrons Pêcheurs), représenté par Olivier LEPRETRE,

FFSPM Patrons, représenté par Eric BLANC,

SNMPA, représenté par *Pau le Président et P.O.*
Serge LARZABAL

SNCEPM, représenté par son président

Pour les salariés :

UFM CFDT, représenté par


CGT, représenté par Serge LARZABAL,

F.N.S.M. C.G.T.
Secrétaire chargé des pêches
Serge LARZABAL


LC
FR
NR
BE

CFTC-AGRI, représenté par Patrick FRANCOIS,

FFSPM Matelots, représenté



Patrick FRANCOIS



FEETS FO, représenté

Pour les partenaires de l'accord :

Coopération Maritime et CGPA représentée Liliane CARRIOU



