CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA CONCHYLICULTURE

Convention collective relevant du Ministère de l'agriculture et de la pêche.

Signataires:

Organisation patronale:

Syndicat national des entreprises conchylicoles;

Syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA-FO ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture

CFTC;

Fédération maritime CGT:

Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE-CGC;

CHAPITRE I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations conchylicoles situées sur le territoire de la France métropolitaine.

Pour l'application de la présente convention, sont réputées conchylicoles, toutes les exploitations, quelle que soit leur forme juridique, ayant une activité principale d'écloseur, d'éleveur, de purificateur ou d'expéditeur de tous coquillages d'élevage.

490

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées :

05.0-C : sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'écloseur ou d'expéditeur ou d'éleveur ou de purificateur de tous coquillages d'élevage.

51.3 S: sont uniquement visés les exploitations ayant une activité principale d'atelier d'expédition de tous coquillages d'élevage.

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchylicoles quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM ou la Mutualité Sociale Agricole sachant que seuls ces deux organismes sont compétents dans la branche.

Article 2

Avantages acquis

La présente convention s'applique, nonobstant, les conventions collectives territoriales, les usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou accords collectifs de travail lorsque ces conventions collectives territoriales, 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'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats 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, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

S'il existe au plan régional ou départemental des conventions ou accords collectifs de travail, les parties concernées se rencontreront au niveau approprié pour procéder aux adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

6 B AL 16

PS/T)

CHAPITRE II

Durée, renouvellement, révision et dénonciation

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

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

La commission mixte de négociation désignée à l'article 9 doit se réunir dans ce délai pour étudier les propositions de modifications.

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

En cas de conclusion d'un nouvel accord, la Convention Collective modifiée continuera de régler les rapports entre les parties en fonction des nouvelles conditions fixées par l'accord intervenu.

Article 5

Dénonciation

La présente convention pourra cesser totalement ou partiellement à tout moment après préavis de trois mois sur dénonciation par l'une des parties signataires. À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

La dénonciation de la convention peut porter sur tout ou partie de ses dispositions. Elle doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention, afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation patronale signataire ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention

18

G CAN

continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée d'une année à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation par une partie des organisations de salariés signataires ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Article 7

Entrée en vigueur

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

CHAPITRE III

Conciliation



Article 8

Commission paritaire nationale de conciliation

Il est constitué une commission paritaire nationale de conciliation dont le siège est fixé au siège du Comité National de Conchyliculture, 55 rue des petits champs, 75 001 Paris.

La commission paritaire nationale a pour but et rôle d'interpréter la convention collective.

Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale signataire.

1/2

Sous réserve des dispositions prévues par l'article L. 132-9 du code du travail, les syndicats de salariés ou d'employeurs qui viendraient à adhérer ultérieurement à la présente convention pourront également être représentés à la commission paritaire nationale de conciliation, dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par un représentant de l'organisation syndicale patronale et par un représentant des organisations salariées, choisis parmi les membres de la commission.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord, au début de chaque séance.

Les solutions proposées doivent réunir la majorité des membres présents de la commission.

En aucun cas, la voix du président n'est prépondérante, dans l'hypothèse d'un partage égal des votes.

Sur demande d'une des parties, le(s) ministère(s) chargé(s) des cultures marines et des gens de mer pourra être invité à assister aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

En cas de demande d'interprétation, la commission est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à son président qui élit domicile au siège de l'organisation qu'il représente.

La commission, convoquée par son président, examine la demande dans un délai de trois mois.

Article 9

Commission mixte de négociation

La commission mixte de négociation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés et un nombre égal de représentants désignés par l'organisation patronale signataire.

Sur demande d'une des parties, le(s) ministère(s) chargé(s) des cultures marines et des gens de mer pourra être invité à assister aux réunions de la commission mixte de négociation, à titre consultatif.

4

No

79/13)

Dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme.

L'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires de négociation et de conciliation. Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'imputent 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 frais de déplacements 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 un par organisation syndicale représentative,
- les frais de déplacement sont indemnisés par réunion et par personne sur les bases suivantes :
 - les titres de transports sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe ;
 - les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités à un plafond de 450 Frs par nuitée et de 150 FRS par repas.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Il en est de même pour les frais de fonctionnement de la convention collective nationale.

Les cotisations correspondantes sont entièrement à la charge des employeurs et collectées par la Mutualité Sociale Agricole et par la Caisse Nationale d'Allocations Familiales chargée des gens de mer sur l'assiette des cotisations dues à ces régimes de protection sociale pour l'ensemble des salariés relevant de la branche professionnelle.

Le taux de cotisation est de un pour mille de la masse salariale pour les entreprises relevant de la présente convention. Les fonds sont gérés par la commission mixte de négociation.

1

MG

BIB

CHAPITRE IV

Droit syndical et instances représentatives du personnel

Article 11

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 du chef d'entreprise, 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 12

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 six 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.

18/2

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.

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux d'affichage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux organisations syndicales représentatives et représentées dans l'entreprise. Ces panneaux sont en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale sont réglées conformément à la loi.

c - Délégué syndical

Les crédits d'heures sont réglés conformément à la loi.

Des facilités sont accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

d - Négociation collective

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

Article 13

Délégués du personnel

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.

Le nombre des délégués et les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire; toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

16

JOB

Q

Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises qui remplissent les conditions d'effectifs prévues par le code du travail.

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

Article 15

Contribution patronale au Comité d'entreprise

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute prévue par l'article L. 434-8 du code du travail, les ressources du comité d'entreprise sont constituées notamment par une contribution de l'employeur. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité ; en tout état de cause, son montant global ne pourra être inférieur à 0,3 p. 100 de la masse des salaires servant d'assiette aux cotisations sociales déclarées.

Article 16

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 travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des C.H.S.-C.T.

Article 17

Formation des membres du C.H.S.-C.T. dans les entreprises de moins de 300 salariés

a - Bénéficiaires

1

No

12/17

Bénéficient des dispositions du présent article les salariés qui, n'ayant jamais reçu ce type de formation, détiennent un mandat de représentant du personnel au C.H.S.-C.T. dans un établissement occupant moins de 300 salariés.

b - Nature de la formation

La formation dispensée aux représentants du personnel au C.H.S.-C.T. a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à prévenir les risques professionnels et à analyser les conditions de travail, en rapport avec la spécificité de l'activité de l'établissement.

Ainsi cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

c - Stage de formation

Le stage de formation est d'une durée maximale de trois jours ouvrés. Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur n'en décident autrement d'un commun accord.

d - Demande de stage

Le représentant au C.H.S.-C.T. qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son stage, la durée de celui-ci, son prix, ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins deux mois avant le début de celui-ci.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de trois semaines à compter de la réception de la demande.

e - Organismes de formation

L'organisme choisi par l'intéressé doit être agréé pour dispenser la formation professionnelle et figurer sur la liste arrêtée par le commissaire de la République de région.

L'organisme délivre à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

M

12/2

f - Prise en charge de la formation

Dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de deux salariés par an pour les établissements occupant entre 100 et 299 salariés, l'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :
 - les titres de transports sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe ; les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités à un plafond de 450 Frs par nuitée et de 150 FRS par repas.
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des conseillers prud'hommes.

CHAPITRE V

Egalité de traitement

Article 18

Égalité de traitement entre les salariés des deux sexes

À qualification professionnelle égale, et sous réserve des dispositions particulières du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut:

- Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à l'embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché;
- Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le 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 ;

c) Prendre, en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondée sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

Chaque année, dans les entreprises qui en sont dotées, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. À ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de condition de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les quinze jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Shill

Article 19

Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers

À 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.



Personnes handicapées

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées, notamment celles contenues dans le livre III du code du travail (titre 2, chapitre 3, section 2).

CHAPITRE VI

Contrats de travail

Article 21

Embauche et période d'essai

- a). Avant de recruter du personnel extérieur, le chef d'entreprise doit faire appel en priorité aux salariés à temps partiel occupant dans l'entreprise un emploi correspondant aux postes à pourvoir. D'une manière générale, en vue de faciliter la promotion, il est recommandé au chef d'entreprise de faire appel de préférence, avant tout recrutement extérieur, à des collaborateurs de classification inférieure susceptibles d'occuper le poste à pourvoir, et en particulier ceux qui ont suivi des stages de formation.
- b). Les employeurs font connaître leur besoin de personnel aux services compétents de l'Agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent le droit de recourir à tout moment à l'embauche directe.
- c). Nonobstant la tenue du rôle d'équipage pour les salariés relevant de l'ENIM, un registre d'entrée et de sortie du personnel doit être tenu dans chaque entreprise à la disposition des services d'inspection du travail compétents et des délégués du personnel, conformément à la loi.
- d). Chaque engagement doit être confirmé par une lettre d'engagement ou un contrat de travail, contresigné pour approbation par le salarié, portant référence à la présente convention et précisant : l'emploi, la classification et les éléments du salaire afférents à la qualification professionnelle de l'intéressé, la durée de la période d'essai ainsi que le nom de la caisse où sont versées les cotisations de retraite complémentaire.

La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est fixée à :

4

1/2

- 1 mois pour les ouvriers et employés,
- 3 mois pour les cadres,

Des périodes d'essai plus longues, ou leur renouvellement, peuvent être décidées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Le renouvellement doit faire l'objet d'un écrit. En tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder le double des durées ci-dessus.

Pendant la période d'essai les parties peuvent se séparer à tout moment sans préavis ni indemnité.

Article 22

Rupture du contrat de travail : Préavis

a)- En cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée :

- à une semaine, s'il compte moins de six mois ;
- à un mois, s'il compte entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- à deux mois, si le salarié compte au moins deux ans d'ancienneté ;
- à trois mois, si le salarié est cadre et compte au moins deux ans d'ancienneté ;
- b) En cas d'inobservation du délai-congé, sauf si la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est justifiée par une faute grave ou lourde du salarié, une indemnité compensatrice dite de préavis est due par le salarié ou l'employeur. La faute grave ou lourde du salarié commise, ou découverte, en cours de préavis, justifie la rupture immédiate et emporte privation de l'indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité compensatrice ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité compensatrice est égal à celui de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le délai-congé. Toutefois, le salarié licencié qui justifie de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans avoir à payer, ni pouvoir réclamer, une indemnité pour inobservation du délai-congé. Dans ce cas, il ne perçoit son salaire que pour la période de travail réellement effectuée.

Les dispositions du précédent alinéa sont applicables en cas de démission du

salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

c) Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée maximale de deux heures par jour ouvré, dans la limite de trente-neuf heures par mois. Le montant de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'une des parties, en accord avec l'autre. Elles ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Article 23

Indemnité de licenciement

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

Pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

Pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois 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 toute autre indemnité de même nature.

Article 24

Contrat de travail intermittent

Les employeurs relevant du champ d'application du présent accord peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent article.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit.

4

NG

120/2

Le contrat détermine la durée annuelle minimale de travail convenue. Cette durée est exprimée en heures de travail non comprises les heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an ni supérieure à 1.200 heures par an. Le nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers du nombre d'heures prévues au contrat.

Le contrat de travail intermittent prévoit que le salarié est à la disposition de l'employeur pendant toute l'année. Les parties au contrat déterminent d'un commun accord sur la planification prévisionnelle des horaires de travail, la procédure d'information relative aux dates du début des périodes de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser une période de travail proposée. En tout état de cause, en dehors des périodes où le contrat de travail est légalement suspendu pour maladie ou accident, le salarié peut refuser ou différer une période de travail proposée lorsque, suite à une période non travaillée d'au moins une semaine, il n'a pas été informé par l'employeur à la date de début de la prochaine période travaillée.

Les dates de départ en congé sont fixées conformément aux dispositions du Code du travail.

La rémunération horaire du salarié embauché par contrat de travail intermittent est majorée de 13 p. 100, dont 10 p. 100 au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 p. 100 au titre du paiement des jours fériés.

Article 25

Contrat de travail saisonnier

Pour assurer des tâches saisonnières habituelles à l'entreprise ou des remplacements ainsi que des tâches exceptionnelles, les entreprises peuvent recruter du personnel saisonnier ou occasionnel.

Est considéré comme salarié saisonnier le salarié qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques à la profession lors des périodes de pointe. L'emploi d'un salarié saisonnier est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de saisonnier et la nature des périodes de pointe pour laquelle il est embauché.

Les contrats successifs pour chacune des saisons des périodes de pointe sont autorisés dans la mesure ou ils laissent subsister entre eux un intervalle d'une durée équivalente à celle du temps mort qui existe entre les deux saisons telles que définies par le présent article. En outre, la période de congés payés ne peut être assimilée à cet intervalle.

Lors de la première embauche, une période d'essai d'une semaine sera prévue. L'employeur doit avertir le salarié huit jours avant l'achèvement de la saison pour laquelle il a été embauché ; toutefois, si dans cette période des aléas météorologiques devaient perturber le déroulement normal des périodes de

météorologiques

M

) 2()

pointe, un nouveau délai de prévenance de huit jours, se substituant au précédent, pourrait être fixé.

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un contrat à durée indéterminée. Le salarié saisonnier ayant travaillé dans l'établissement la saison précédente bénéficiera au début de la saison suivante d'une priorité de réembauchage, dans la limite des besoins de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article 57 de la présente convention qui ne sont pas applicables, le salarié saisonnier bénéficie de tous les avantages reconnus dans la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

L'accroissement saisonnier d'activité est caractérisé dans la branche par :

- les travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période de fortes expéditions telle que la période des fêtes de fin d'année pour les huîtres.
- les travaux à réaliser en période de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage...)

Article 26

Contrat de travail occasionnel

Est considéré comme salarié occasionnel le salarié qui est embauché pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable, correspondant soit au remplacement d'un salarié temporairement absent, soit à un surcroît exceptionnel de travail ou à une activité inhabituelle à l'entreprise. L'emploi d'un salarié occasionnel est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de salarié occasionnel ; il doit en outre comporter des indications :

- s'il s'agit d'un remplacement, sur la nature de celui-ci (par exemple, remplacement d'un salarié malade, d'une femme en couches ou d'un salarié);
- s'il s'agit d'un surcroît occasionnel de travail ou d'une activité inhabituelle à l'entreprise, sur la durée approximative de ceux-ci, durée qui dans ce cas ne doit pas être supérieure à une année. L'employeur doit avertir le salarié de l'achèvement de la tâche pour laquelle il a été embauché. Il doit alors respecter un délai de préavis de :
- huit jours lorsque le contrat est d'une durée inférieure à trois mois ;
- quinze jours lorsque le contrat est d'une durée comprise entre trois et six mois ;
- un mois lorsque le contrat est d'une durée comprise entre six et douze mois ;

Sous réserve des dispositions de l'article 57 de la présente convention qui ne sont pas applicables, le salarié occasionnel bénéficie de tous les avantages reconnus

7

M

12/17

par la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

Article 27

Travailleurs à domicile

Le présent article régit les conditions de travail applicables aux travailleurs à domicile répondant à la définition de l'article L 721-20, du code du travail, et travaillant pour le compte d'une ou plusieurs entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la conchyliculture.

Les travaux confiés à des salariés à domicile ne sont pas en série, les temps de façon seront donc fixés par un accord entre le donneur d'ouvrage et le travailleur à domicile.

Le tableau des temps de façon devra être affiché chez le donneur d'ouvrage.

Les salaires fixés par la convention collective de la conchyliculture sont applicables aux travailleurs à domicile.

CHAPITRE VII

Congés, jours fériés

Article 28

3

Durée du congé annuel payé

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison 2,08 jours ouvrés par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-cinq jours ouvrés.

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés :

a) Les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux articles L. 122-25 et suivants du code du travail ;

18

NS

b) Les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle;

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 cinq jours ouvrés, à l'exclusion des jours fériés

Article 29

Période et date des congés payés

La période des congés principaux est fixée du 1er 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.

Les départs en congés sont établis par l'employeur après avis des délégués du personnel et portés à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, au plus tard, le 1er 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 30

3

Fractionnement du congé payé

Le congé principal comprend deux parties :

a) La première, d'une durée de vingt jours ouvrés au plus, ne peut être fractionnée qu'avec l'accord de l'employeur et du salarié. Lorsque ce fractionnement a lieu et que, à la demande expresse de l'employeur, une partie est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué deux jours de congés supplémentaires si le congé pris hors de ladite période est au

19

moins égal à cinq jours ouvrés et un jour supplémentaire si le congé est compris entre trois et cinq jours ouvrés.

b) La seconde, qui correspond à la durée du congé, excédant les vingt jours ouvrés. Elle est, de droit, distincte de la première et ne peut, en aucun cas, donner lieu aux jours supplémentaires prévus pour congés payés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Article 31

Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables en conchyliculture sont ceux énumérés à l'article L. 222-1 du Code du Travail.

- 1er Janvier.
- lundi de Pâques.
- 8 Mai.
- Ascension.
- lundi de Pentecôte.
- 14 Juillet.
- Assomption.
- Toussaint.
- 11 Novembre
- Jour de Noël

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

Article 32

Jours fériés légaux chômés et payés

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

0

MO

Le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié ne sont pas dues.

Article 33

Récupération des jours fériés

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Article 34

Travail effectué un jour férié

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler un jour férié non chômé, ou une partie de la journée, celui-ci doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire.

Article 35

Congés exceptionnels pour événements familiaux

À l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé aux salariés ayant au moins 3 mois de services continus dans l'entreprise de l'entreprise des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération.

- 4 jours ouvrés pour le mariage du salarié,
- 3 jours ouvrés pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant du salarié,

4

118

12/1

- 3 jours ouvrés à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- 1 jour ouvré pour le mariage d'un enfant du salarié,
- 1 jour ouvré pour le décès du père ou de la mère du salarié.

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, pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. 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 pour le calcul de l'ancienneté.

Après une année de services continus dans l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant à charge et sur justification médicale, tout salarié bénéficiera, dans la limite de 15 jours par année civile, d'un congé sans solde. Ce congé est attribué à l'un ou à l'autre des conjoints, à condition que le conjoint du bénéficiaire exerce une activité professionnelle.

Il est rappelé que les articles L. 451-1 et suivants du Code du travail accordent des congés non rémunérés aux salariés en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale, et les articles L. 225-1 et suivants de ce même code des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

C-TS Sh. Sh.

N

CHAPITRE VIII

Temps de travail

Article 37

Définition de la durée normale de travail effectif

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 38

Présences ne constituant pas du travail effectif

N'est pas considéré comme travail effectif le temps nécessaire à l'habillage, aux casse-croûte, aux trajets entre siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsqu'ils ne sont pas une obligation imposée par l'employeur. Ces temps ou ces périodes peuvent cependant être rémunérées conformément aux usages ou aux conventions collectives.

Le temps passé en mer à bord d'un navire est intégralement considéré comme du temps de travail effectif.

Article 39

3

Repos dominical et dérogation au repos dominical

En règle générale, il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque entreprise, les horaires de travail, de façon telle que les salariés bénéficient, en plus du repos hebdomadaire, d'une journée de liberté se situant le samedi ou le lundi.

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de trente cinq heures consécutives.

Il pourra être dérogé au repos dominical à la condition que ce repos soit donné un autre jour, par roulement, au maximum deux fois par mois calendaire.

12/2

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

Article 41

Périodes d'astreinte

On entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert et dont la durée est alors considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place par accord d'entreprise, qui en fixe alors le mode d'organisation et la rémunération. À défaut, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et rémunérées sont fixées par l'employeur après information et consultation des représentants du personnel, s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail. Ces conditions sont notifiées par écrit à chacun des salariés concernés.

Article 42

3

SIL

Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant des causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire ou à l'occasion du chômage d'un « pont », c'est à dire d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédent les congés annuels, peuvent être récupérées dans un délai maximal de six mois.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Article 43

Temps de pause

Un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes sera accordé au personnel ayant travaillé six heures de manière continue.

18/

Rémunération mensualisée des heures normales

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi no 78-49 du 19 janvier 1978.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année. Par exemple, pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures, lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 169 fois le salaire horaire (39 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 169).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à l'horaire collectif, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative réglementaire ou conventionnelle la rémunération mensualisée est diminuée à raison des heures d'absence d'absence en deçà de l'horaire collectif hebdomadaire. Lorsque l'absence porte, au titre d'un même mois, sur un plus grand nombre d'heures que l'horaire collectif mensualisé une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 45

Heures de travail pris en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

Article 46

Durée maximale quotidienne

La durée du travail effectif journalier est de 10 heures. Elle peut être dépassée de deux heures en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple : foires, période précédent les fêtes de fin d'année, accidents climatiques) et en cas de force majeure.

Toutefois, ce dépassement de deux heures ne peut dépasser 50 heures par an.

Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article 994 du Code rural, la durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures effectives par semaine et à 46 heures effectives sur douze semaines consécutives.

Toutefois, cette durée maximale hebdomadaire pourra être portée à 66 heures effectives durant une période de quatre semaines consécutives ou non par année civile pendant lesquelles le personnel est affecté aux travaux suivants :

- travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période de fortes expéditions telle que la période des fêtes de fin d'année pour les huîtres.
- les travaux à réaliser en période de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage)

Article 48

Durée annuelle maximale du travail

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 2.120 heures pour une durée légale hebdomadaire de 39 heures.

Dans les exploitations n'employant qu'un seul salarié polyvalent, la durée annuelle du travail peut être portée à 2.180 heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Article 49

Travail de nuit

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à aucun travail entre vingt-deux heures et six heures.

1

12/2

Repos récupération

Entre deux journées de travail, le repos des jeunes âgés de moins de dix-huit ans doit avoir au minimum une durée de douze heures consécutives.

CHAPITRE IX

Formation et apprentissage

Article 51

Les contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Les entreprises occupant moins de dix salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès du FAF de la pêche et des cultures marines d'une contribution de 0,15 p. 100 de la masse salariale au titre du plan de formation.

Les entreprises occupant au moins dix salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès du FAF de la pêche et des cultures marines d'une contribution de 0,9 p. 100 de la masse salariale au titre du plan de formation.

Les contributions collectées au titre de formation en l'alternance et du capital temps formation seront obligatoirement intégralement versées par les entreprises de la branche professionnelle au FAFde la pêche et des cultures marines.

Ces contributions (au titre du plan de formation, de la formation en alternance et au titre du capital temps formation) sont collectées par le FAF de la pêche et des cultures marines ou les régimes de base MSA et ENIM/CNAF.PM et mutualisées intégralement conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 52

Le capital de temps de formation

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de

NG

leur permettre de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Tout salarié relevant de publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté définis ci-après, peut demander, par écrit, à participer au titre du plan de formation de l'entreprise, à des actions de formation éligibles au capital de temps de formation.

Les publics éligibles au capital de temps de formation sont en priorité :

- les salariés non titulaires d'un diplôme professionnel, (CAP, BEP, ...),
- les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un baccalauréat professionnel qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur,
- les salariés de tous niveaux, rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, ainsi que ceux devant faire face à des mutations technologiques, et en particulier ceux âgés de 45 ans et plus.

Les actions de formation correspondant aux salariés définis ci-dessus ont pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification,
- l'élargissement du champ d'activité,
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations technologiques.

La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de 300 heures.

- Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier :
 - d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de quatre années consécutives ou non, dont deux années dans l'entreprise ;
 - d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchise de quatre années.

La satisfaction aux demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées au point ci-dessus, peut être différée :

- dans les établissements de deux cents salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2% du nombre total de salariés dudit établissement ;

9

NG

- dans les établissements de moins de deux cents salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation dépasse 2% du nombre total d'heures de travail effectuées pendant l'année.

Conformément aux dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, relatif à la formation et au perfectionnement professionnel, les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées, en partie, pendant les périodes non travaillées par les salariés.

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, 50 p. 100 du montant de la contribution des entreprises au financement du congé individuel de formation seront versés à la section conchylicole de l'OPCA de la pêche pour être affectés au financement du capital de temps de formation.

Article 53

Apprentissage

On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à une entreprise agréée par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 117-1 et suivants et R. 117-1 et suivants ainsi que D. 117-1 et suivants du code du travail.

Le contrat doit être passé par écrit, conformément à un modèle type, établi en trois exemplaires, puis enregistré par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

La résiliation du contrat est possible pendant les deux premiers mois de l'apprentissage. Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Passé le délai de deux mois, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le conseil de prud'hommes.

En cas d'absence de l'apprenti pour cause de maladie, la prolongation éventuelle de l'apprentissage ne saurait être prononcée que si le directeur du centre de formation d'apprentis estime que la préparation a été insuffisante et que l'apprenti ne peut valablement se présenter à l'examen. Le contrat doit alors être prorogé jusqu'à la session suivante dans les conditions de rémunération prévues à l'article D. 117-3 du code du travail. Dans le cas contraire, et si l'apprenti subit avec succès les épreuves de l'examen, aucune compensation de durée ne peut être exigée par l'employeur.

Q-D3

Conditions de l'apprentissage

La présente convention collective nationale s'applique aux apprentis.

L'apprenti doit être inscrit dans un centre de formation et toutes facilités doivent être laissées pour suivre les cours que dispense ce centre et qui doivent conduire au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat.

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage y compris pour le temps consacré à l'enseignement ; ce salaire est conforme à la réglementation.

CHAPITRE X

Classifications hiérarchiques, salaires et accessoire du salaire

Article 55

Mode de calcul de la rémunération

A chaque niveau de classification exprimé par un échelon correspond un taux horaire de rémunération.

La classification de la présente convention collective s'applique nonobstant la classification établie par l'ENIM pour déterminer l'assiette des cotisations sociales.

Article 56

Salaires minima

Le salaire minimum horaire professionnel est égal au salaire en vigueur pour le personnel classifié à l'échelon I.

Mas

Rémunération mensualisée des heures normales

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi no 78-49 du 19 janvier 1978.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année. Par exemple, pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire collectif est fixé à 39 heures, lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 169 fois le salaire horaire (39 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 169).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à l'horaire collectif, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative réglementaire ou conventionnelle la rémunération mensualisée est diminuée à raison des heures d'absence d'absence en deçà de l'horaire collectif hebdomadaire. Lorsque l'absence porte, au titre d'un même mois, sur un plus grand nombre d'heures que l'horaire collectif mensualisé une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 58

Paiement des salaires

La paye doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les cinq jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine.

La remise d'un bulletin de paie est obligatoire quel que soit le régime de sécurité sociale auquel est affilié le salarié.

Sh ll

1-60

A - Classification des emplois

1. Personnel ouvrier

Ouvrier

Echelon 1

Travaux conchylicoles (en mer et à terre) sans difficulté particulière.

Niveau correspondant à des ouvriers sans formation aquacole ni expérience particulière.

Ouvrier qualifié

Echelon 2

Travaux nécessitant une bonne connaissance professionnelle et une bonne polyvalence sur différents postes de l'exploitation.

Niveau CAP minimum ou expérience équivalente.

Ouvrier hautement qualifié

Echelon 3

Ouvrier répondant aux critères de classification de l'échelon 2 et étant amené à encadrer des ouvriers d'exécution pour des durées limitées et pendant les seules périodes de pointe comme les fêtes de fin d'année.

Chef d'équipe

Echelon 4

Exerce de manière régulière un commandement sous les directives générales soit de l'employeur, soit d'un cadre sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa tâche. Autonome dans la réalisation de celle-ci. Participe à l'exécution des travaux.

Formation ou expérience approfondie requise.

II- Personnel administratif

Employé

Echelon 1

Travaux administratifs d'exécution sans autonomie particulière ni technicité

Employé qualifié

Echelon 2

Services liés à la gestion de l'entreprise élaborés et réalisés à partir de directives générales.

III - Cadres

Cadre Echelon 5

 Cadre dont la fonction permanente est de diriger les travaux de chefs d'équipes selon les directives journalières établies périodiquement par l'employeur ou un cadre de l'échelon 6.

- Cadre administratif, technique ou commercial

Formation approfondie dans son domaine professionnel

Cadre Echelon 6

Cadre dont la fonction permanente est d'administrer l'exploitation conchylicole selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il peut embaucher le personnel dont il est responsable.

Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités et représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion. Il doit avoir les connaissances nécessaires pour remplacer celui-ci pendant les absences de longue durée.

Formation approfondie dans le domaine technique, de la gestion et du commercial

B - Prime de remplacement :

Lorsqu'un membre du personnel est appelé à remplacer pour une durée supérieure à quatre semaines consécutives un salarié dont la qualification est supérieure, il recevra durant la période de remplacement au minimum le salaire horaire conventionnel affecté au poste du salarié remplacé.

Article 60

Modification des bases de rémunération

Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE a dépassé de 5 p. 100 celui en vigueur au moment du dernier avenant des salaires, la commission mixte de négociation désignée à l'article 9 est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication de cet indice, afin d'étudier une modification des bases de rémunération de l'ensemble du personnel.

Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion.

Article 61

Salaires des jeunes

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de dix-huit ans et de capacité physique normale et ne

justifiant pas de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, comporte un abattement désormais fixé à :

- 20% avant dix-sept ans
- 10% entre 17 et 18 ans.

Article 62

Déplacements

A- Dans un autre bassin que celui où est habituellement employé le salarié

Lorsque le personnel est amené à se déplacer dans un autre bassin conchylicole que celui sur lequel il est régulièrement employé, dès lors que ce déplacement nécessite un découcher, l'employeur devra organiser l'hébergement et les repas et les prendre à sa charge.

B- Pour des vacations d'une durée réduite

En référence à l'article 78 alinéa 5 de la présente convention, lorsqu'un salarié est amené à se déplacer par ses propres moyens sur son lieu de travail pour une vacation inférieure à 4 heures, il lui sera alloué une indemnité de transport dont le montant est fixé par avenant.

Le trajet pris en charge est égal à la distance parcourue aller et retour au-delà de 10 kilomètres.

Article 63

Avantages en nature

Les avantages en nature sont calculés en référence au SMIC horaire comme suit :

- pièce d'au moins 9 m2 meublée, éclairée, chauffée : 5 X le SMIC horaire
- logement familial nu, par pièce de 9 m2 : 3 X le SMIC horaire
 - . majoration pour dépendance couverte de 12 m2 : 2 X le SMIC horaire
 - . Majoration pour jardin de 250 m2 : 2 X le SMIC horaire

GD

3

4

No

18/27

CHAPITRE XI

Retraite

Article 64

Mise et départ à la retraite

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, dans les conditions cidessous, est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ en retraite.

a) - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Conformément à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail, l'employeur peut mettre à la retraite un salarié dès lors que celui-ci :

- peut bénéficier d'une retraite à taux plein du régime de base,
- et avoir atteint l'âge pour liquider sa retraite et au plus 65 ans.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite est tenu d'observer un préavis de 2 mois.

Toutefois, le salarié susceptible d'être mis à la retraite dans les conditions fixées ci-dessus peut demander à rester en activité en en faisant la demande auprès de l'employeur un an avant la date prévue pour son départ normal de l'entreprise. L'employeur est tenu de faire connaître sa réponse à l'intéressé dans un délai de trois mois.

En aucun cas le départ en retraite ne peut avoir lieu au-delà de 65 ans.

Lors de sa mise à la retraite, il est alloué pour tout salarié justifiant au moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de mise à la retraite de 1/10ème de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 1/15 ème de mois par année au-delà de 10 ans.

b) - Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite entre 55 et 65 ans, est tenu d'observer un préavis de 2 mois et a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de 1/10 ème de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 1/15ème de mois par année au-delà de 10 ans :

Retraite complémentaire du personnel non cadre

Dans un délai de six mois à compter de la date d'application de la présente convention collective, les entreprises conchylicoles seront tenues de donner leur adhésion, pour leurs salariés relevant du régime de la Mutualité Sociale Agricole, à la Caisse d'Assurance Mutuelle Agricole et de Retraite Complémentaire Agricole (CAMARCA) 13-15, rue de la Ville l'Évêque - 75008 Paris

Les avantages résultant de la mise en application de ce régime ne pourront se cumuler avec ceux existant déjà, pour le même objet, à l'intérieur de certaines entreprises. Il est entendu cependant que l'application de ce régime ne pourra entraîner, au total, une diminution des avantages déjà acquis individuellement par les salariés à la date de sa mise en vigueur.

Le montant global, taux d'appel compris, de la cotisation retraite (part patronale et salariale) est égal à 7,5% du salaire servant d'assiette pour le calcul des cotisations sociales.

La cotisation patronale est au moins égale à 60 % du montant global de la cotisation, la cotisation salariale couvrant la différence.

CHAPITRE XII

Suspension du contrat de travail

Article 66

3

Maladies et accidents de la vie privée du personnel relevant du régime de la Mutualité Sociale Agricole

Au-delà d'un délai de franchise de dix jours appliqué à chaque arrêt en cas de maladie et accident de la vie privée, et sous réserve de percevoir les indemnités journalières de la MSA, l'entreprise assurera pendant une durée maximum de trente jours le complément correspondant au salaire de référence pour les salariés pouvant justifier d'un an de services continus dans l'entreprise.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de quarante jours.

Au-delà de trois ans de services continus, l'entreprise assurera pendant une durée de trente jours supplémentaires un complément correspondant aux 2/3 de ce salaire de référence.

1//>

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de quatre vingt dix jours.

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

Lorsque les indemnités de la MSA sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Article 67

Maladies et accidents de la vie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'entreprise garantit le complément du salaire de référence pendant une durée maximum de 90 jours par année civile. En tout état de cause, une même maladie professionnelle ou un accident du travail ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

Article 68

Protection de la maternité et éducation des enfants

À l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie des dispositions prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-32 du code du travail.

Pendant une année à compter de la naissance, la salariée allaitant son enfant a le droit de s'absenter deux fois par jour, sans que le total de ses absences journalières puisse dépasser la durée d'une heure.

En cas d'allaitement maternel, la mère pourra suspendre complètement son travail pendant les 3 mois qui suivent la naissance, sous réserve d'en aviser son employeur dans le délai d'un mois suivant l'accouchement. Six semaines au moins avant la date prévue pour la reprise du travail, elle devra faire connaître à l'employeur sa décision de reprendre son emploi de manière que le remplaçant éventuel puisse être prévenu en temps opportun de son congédiement.

Conformément aux articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail, tout salarié qui justifie d'une présence minimale d'une année à la date de naissance de son

11 V

10/07

enfant, ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de trois ans, confié en vue de son adoption, peut demander, à l'occasion de chaque naissance ou adoption :

- un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- un travail à temps partiel dont la durée est au plus égale à quatre vingt pour cent de celle qui est applicable dans l'entreprise où ce salarié travaille.

Article 69

Absences exceptionnelles

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel que sinistre survenu au domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

CHAPITRE XIII

Réduction du temps de travail à 35 heures

Article 70

Dispositions générales relatives à la réduction du temps de travail

Les exploitations et entreprises conchylicoles peuvent réduire la durée effective du travail à 35 heures par semaine sans attendre les échéances fixées par le nouvel article L. 212-1 bis du Code du travail. Cette réduction anticipée peut donc concerner jusqu'au 31 décembre 2001, les exploitations et entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés.

La réduction anticipée du temps de travail a pour objectif soit la création d'emplois, soit le maintien des emplois dans les entreprises ayant des difficultés susceptibles de conduire à des licenciements.

Pour pouvoir bénéficier des aides proposées par la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail doit s'accompagner de création ou maintien d'emplois menacés dans les conditions fixées par les articles 79 et 80.

d

15

(P)

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Dans les entreprises dont l'effectif est de moins de vingt salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures, doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié.

Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical fait part de son intention de négocier, ou si un ou plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une organisation syndicale représentative, un accord d'entreprise doit être négocié.

Passé ce délai, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut directement adresser à l'État une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le décret no 98-494 du 22 juin 1998 modifiée par la Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai d'un mois qui suit le début de la négociation.

La même procédure est applicable dans les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que dans les entreprises de moins de 20 salariés n'ayant pas anticipé la réduction du temps de travail avant le 1^{er} janvier 2002 sachant que ces entreprises ne pourront pas conclure avec l'État une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le décret no 98-494 du 22 juin 1998.

Article 72

La rémunération en cas de réduction du temps de travail

En cas de réduction du temps de travail à 35 heures, la rémunération mensualisée des salariés est calculée sur la base de 151,67 heures par mois

Toutefois, tout salarié qui, antérieurement à la date de mise en œuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, au montant de la rémunération mensualisée calculée sur 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédent la date susvisée.

À cet effet, il peut être alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération mensuelle calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois considéré si celle-ci est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures

G-TS Al llo

NE

supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus.

Cette rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

L'accord d'entreprise ou, à défaut, la décision de l'employeur prévue à l'article 71 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder trois ans. À l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,57 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

Article 73

Les salariés à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent

Les temps de travail des salariés à temps partiel, des salariés à temps partiel variable et des salariés sous contrat de travail intermittent peut également être réduit dans la proportion de 10%.

Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, au montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de l'horaire contractuel à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédent la date de mise en œuvre de l'horaire réduit.

Ces salariés bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires.

Ces salariés bénéficient également d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou devenu vacant correspondant à leur qualification professionnelle.

Article 74

Le personnel d'encadrement

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 soit d'un horaire annuel.

1/3

12/2)

La rémunération forfaitaire comprend le paiement des heures supplémentaires que le salarié peut être amené à effectuer. Les heures supplémentaires ainsi forfaitisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective.

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. Ce type de contrat ou d'avenant ne peut être conclu qu'avec un salarié relevant de l'échelon 5 de la grille de classification.

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. 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.

c) Cadres dirigeants sans référence horaire.

G-D> Abble 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 pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

JOS

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 75

Modalités de réduction du temps de travail

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures ou l'accord d'entreprise ayant cet objet opte pour l'une des modalités de mise en œuvre de l'horaire réduit ci-après décrite. Deux ou plusieurs modalités de mise en œuvre peuvent coexister dans l'entreprise, à condition que les salariés relevant de l'une ou l'autre modalité soient clairement identifiés (établissement, service, atelier, équipe, cadres, etc.).

Article 76

Modalité 1 : Horaire hebdomadaire uniforme

L'horaire de travail peut être uniformément fixé à 35 heures par semaine réparties sur quatre jours de travail ou plus.

Article 77

Modalité 2 : Travail par cycles

L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder six semaines. Au cours de chaque cycle, les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires doivent être compensées par des heures de compensation. S'il apparaît, à la fin d'un cycle, que le salarié a effectué des heures de modulation non compensée par des heures de compensation, ces heures de compensation doivent être prises au cours des trois cycles suivants.

Article 78

Modalité 3 : Modulation de la durée du travail

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

1813

La modulation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 300.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de congé.

Il est précisé qu'un horaire journalier de travail réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures

L'employeur qui met en œuvre la modulation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

La rémunération mensualisée des salariés concernés par la modulation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67ème de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Lorsqu'il est constaté, en fin de période de modulation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensations prises, les heures effectuées en trop constituent des heures excédentaires. Ces heures ouvrent droit soit au paiement soit à un repos payé à raison de une heure par heure excédentaire constatée. Lorsque les heures excédentaires correspondent à des heures supplémentaires, chaque heure ouvre droit soit au paiement majoré soit à une heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires.

Tout salarié dont l'horaire de travail est modulé sur l'année et qui, antérieurement à la date de mise en œuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération annuelle minimale égale, en francs, à douze fois le montant de la rémunération mensualisée et lissée calculée sur la base de 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédent la date susvisée. À cet effet, il est alloué au salarié une indemnité complémentaire

différentielle égale à la différence entre la rémunération annuelle calculée sur la base de douze fois 151.67 heures mensuelles et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au cours de la période annuelle considérée, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus.

Cette rémunération annuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

Article 79

Création ou préservation d'emplois

Pour bénéficier des aides de l'État prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises qui réduisent la durée du travail à 35 heures doivent soit créer des emplois supplémentaires, soit maintenir des emplois menacés.

Article 80

3

Créations d'emplois

Dans le cas où l'entreprise qui réduit la durée du travail d'au moins 10% s'engage à procéder à des embauches, les effectifs doivent être augmentés de 6% sauf si son effectif est inférieur ou égal à 8 salariés. Si la durée du travail est réduite de 15%, les effectifs doivent être augmentés de 9%. L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la date de déclaration en vue d'obtenir les aides incitatives de l'État ou, le cas échéant, la date de signature de l'accord d'entreprise. L'effectif est apprécié selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du Code du travail. Par exception, en cas d'impossibilité pour l'employeur de s'engager sur les effectifs de travailleurs saisonniers de courte durée, les salariés employés par contrat de travail saisonnier d'une durée inférieure à deux mois peuvent ne pas être pris en compte dans l'effectif.

Les embauches doivent être réalisées dans le délai de six mois qui suit la date susvisée et l'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant deux ans à compter de cette date.

L'augmentation des effectifs peut être réalisée :

par l'embauche de salariés par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel annualisé ou par contrat de travail intermittent;

- par la mise à disposition de salariés employés par un groupement d'employeurs par contrat à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel annualisé, ou par contrat de travail intermittent;
- par l'augmentation de la durée contractuelle du travail de salariés à temps partiel, à temps partiel annualisé ou sous contrat de travail intermittent ;
- par l'embauche de salariés sous contrat de formation en alternance ;
- par l'embauche de salariés par contrat à durée déterminée, étant précisé que si l'employeur a fait jouer l'exception prévue au premier alinéa ci-dessus, les contrats saisonniers pris en compte doivent comporter une durée maximale de deux mois.

Préservation d'emplois menacés

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'État si elles s'engagent à maintenir l'emploi d'au moins 6% des effectifs pendant une période minimale de deux ans à compter de la date de mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Article 82

Rémunération mensualisée des heures normales

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi no78-49 du 19 janvier 1978 rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les douze mois de l'année.

A la date de mise en œuvre de la durée légale de 35 heures, c'est-à-dire au 1er janvier 2000 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés à la date du 31 décembre 1999, la rémunération est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération

11/

mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67éme par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Article 83

Rémunération des heures supplémentaires

Le taux de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires est fixé par la loi.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé supplémentaire payé. Chaque heure supplémentaire ouvre droit à une heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence. Pour 7 heures portées au crédit du salarié, il sera accordé 1 jour ouvré de congé. Une copie de ce document est remise au salarié en même temps que la paie. La période de référence commence à courir le 1er juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année qui suit.

À la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de congés supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de congé pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en congé.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives au congé supplémentaire sont rémunérés sur la base de 151,67 heures par mois aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée normale supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de congés.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé supplémentaire auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces congés.

Article 84

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de

In



l'article 37 de la présente convention. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit:

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1 jour
de 1901 à 1940	2 jours
de 1941 à 2000	3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

Article 85

Durée annuelle maximale du travail pour les entreprises soumises à l'horaire légal de 35 heures.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2000 heures :

- d'une part, dans les entreprises conchylicoles qui expédient elles-mêmes leur production:
- d'autre part, dans les autres entreprises et lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Maximum d'entreprise

Dans chaque exploitation ou entreprise employant au moins quatre salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauché soit par contrat à durée indéterminée soit par contrat à durée déterminée au moins égal à six mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieur à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux même travaux.

Article 87

Programmation et compte individuel de compensation

L'employeur qui met en œuvre la modulation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

Article 88

Heures effectuées hors modulation

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler « heures de modulation » les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et « heures de compensation » les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

I NO

Lorsqu'il est constaté, en fin de période de modulation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. À cet effet, l'employeur doit, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, opter pour l'une des deux formules suivantes :

- Première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule de modulation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.
- <u>Deuxième formule</u>: le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 300 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 130 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67ème du salaire mensualisé lissé majoré de 25%. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 300 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées

Le repos compensateur se prend par demi-journée ou journée entière dans un délai qui ne peut excéder six mois après l'ouverture du droit.

Article 89

Majoration des heures programmées au-delà de 48 heures hebdomadaires.

Indépendamment des dispositions de l'article 88 ci-dessus, les heures réalisées au-delà de 48 heures pendant les périodes de surcroît saisonnier d'activité sont payées avec la paie du mois au cours duquel elles ont été réalisées en sus du salaire mensualisé et sont majorées de 50%.

Du fait de leur paiement ces heures réalisées au-delà de 48 heures effectives par semaine ne sont pas comptabilisées comme des heures de modulation telles que définies par les articles 78 et 88.

1

NB

191)

Programmation indicative de la modulation

Avant le début de la période de modulation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'année.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la collectivité de salariés concernés,
- · la période de modulation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs,
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- · les périodes d'activité réduites ou nulles, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voir nul, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour du fait de la marée, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures,
- · les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures,
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif de modulation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance.

Article 91

Modification du programme de modulation

En cas de modification en cours de période de modulation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période de modulation :

lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que sur

NE

Wel

l'ensemble de la période de modulation, le nombre d'heures de « modulation » soit compensé par un nombre identique d'heures de « compensation »,

- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période de modulation, le programme modifié devra indiquer :
- au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de « compensation », que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation:
- au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures sont récupérées dans les conditions prévues par la compensation ou si elles font l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le projet de modification du programme de modulation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux ou en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document est affichée dans l'établissement.

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés parla modulation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

Article 92

3

Compte individuel de compensation

L'employeur doit pour chaque salarié concerné par la modulation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre:

- l'horaire programmé pour la semaine,
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine.
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période de modulation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période de modulation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l'ensemble de ses droits.

S'il apparaît en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de « modulation » effectuées est supérieur au nombre d'heures de « compensation » prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées conformément aux dispositions de la convention collective.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de « compensation » prises est supérieur au nombre d'heures de « modulation » effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- · les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- · l'excès d'heures de « compensation » prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période de modulation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

Article 93

Modulation et chômage partiel

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail (ITEPSA ou inspection du travail maritime) des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

GB AL. llo

NE

12/2

CHAPITRE XIII

Dispositions finales

Article 94

Adhésions ultérieures

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

Article 95

Dépôt de la convention collective

La présente convention ainsi que ses avenants sont remis à chacune des organisations signataires et sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du Ministre de l'agriculture. La partie la plus diligente remet également la convention collective et ses avenants :

- en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 PARIS Cedex 03;
- en cinq exemplaires, signés des parties, au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 PARIS,
- en cinq exemplaires, signés des parties, à la Direction des Affaires Maritimes et des Gens de Mer du Ministère de l'Equipement, des Transports et du Logement - 3 place Fontenoy 75 700 PARIS 07 SP,
- en cinq exemplaires, signés des parties, au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 127 rue de Grenelle 75 700 PARIS.

Article 96

3

Information des salariés et de leurs représentants

L'employeur doit :

- procurer un exemplaire de la convention et de ses avenants au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel ;

la No

- tenir un exemplaire à la disposition du personnel ; un avis doit être affiché à ce sujet, à l'emplacement réservé aux communications destinées au personnel ;

fournir, chaque année, au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel la liste des modifications apportées à la convention ; à défaut de délégué du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

J. Sb.