SECTEUR PROFESSIONNEL: conchyliculture

SECTEUR GEOGRAPHIQUE: national

OBJET: modification de plusieurs articles de la convention collective

CATEGORIE DU TEXTE : convention collective DATE DE LA CONVENTION : 19 octobre 2000 ETENDU PAR ARRETE DU : 5 juillet 2001

PUBLIE AU JOURNAL OFFICIEL DU: 8 juillet 2001 INTITULE: Modification de la convention collective

NOR:

Entre

Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et
L'union maritime CFDT;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA-FO;
Fédération CFTC de l'agriculture : CFTC AGRI;
La fédération maritime CGT;
Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE-CGC SNCEA;
D'autre part,
Il a été convenu ce qui suit :

Les articles 1, 8, 21, 23, 29, 38, 39, 47 et 49 de la convention collective sont replacés comme suit :

## 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 et des départements d'outre-mer.

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

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

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

BD AR BL

Se

#### Activités visées :

03.21 Z sont uniquement visées les exploitations avant une activité principale d'écloseur ou d'expéditeur ou d'éleveur ou de purificateur de tous coquillages d'élevage.

46.38A : 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 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, 122 rue de Javel, 75 015 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.

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 1 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

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.

RK JCH

-0...

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 3 mois.

## 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 :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 4 mois pour les cadres.

DS 1CH BD &

Se

R

Le renouvellement de cette période d'essai, peut être décidé 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.

Si la rupture est du fait du salarié, ce dernier doit respecter un délai de prévenance de 48 heures pour une durée de présence dans l'entreprise supérieure à une semaine. Si la durée de présence est inférieure à 8 jours, le délai de prévenance est ramené à 24 heures.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur le délai de prévenance est de :

- 24 h pour une durée de présence inférieure à 8 jours,
- 48 h pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois,
- 2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois,
- 1 mois après 3 mois de présence.

#### Article 23 - Indemnité de licenciement.

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

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté
- pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

Le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

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

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

JCH on M

## Article 29 - Période et date des congés payés.

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

Par dérogation, pour les seules entreprises mytilicoles, la période de référence pour prendre le congé principal est du 1er mars au 30 septembre.

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 de 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 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 rémunérés conformément aux usages ou aux conventions collectives.

Le temps passé en mer à bord d'un navire du personnel relevant de l'ENIM et inscrit sur un rôle d'équipage ainsi que le personnel relevant du régime de la MSA habilité à naviguer sur un navire détenteur d'un permis de circulation est intégralement considéré comme du temps de travail effectif.

## Article 39 - 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.

PR

. . . .

BD &

SR

Lorsque le travail le dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise 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, afin que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

Les heures effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 20%.

#### A-Travail habituel du dimanche

Les horaires de travail sont totalement dépendants du calendrier des marées et il est d'usage constant dans la branche que les salariés soient amenés à travailler régulièrement le dimanche pour assurer les soins nécessaires aux animaux conchylicoles.

Dans ces conditions, le travail du dimanche s'inscrit dans le tableau annexé à l'article Article R 3132-5 du code du travail.

#### B- Travail exceptionnel du dimanche

Le personnel peut être amené à travailler le dimanche de manière exceptionnelle pour faire face à un surcroît d'activité saisonnier notamment les expéditions. Dans ce cas, les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs a posteriori le recours à ces dérogations.

#### Article 47 - 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 12 semaines consécutives.

Toutefois, cette durée maximale hebdomadaire pourra être portée à 66 heures effectives durant une période de 4 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).

Les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs, a posteriori, le recours à ces dérogations.

SR

14 J &

### Article 49 - Travail de nuit.

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 22 heures et 6 heures.

Le travail de nuit commence à 20 heures et se termine à 5 heures.

Les heures effectuées la nuit ouvrent droit à une majoration de salaire de 10%. Les heures effectuées la nuit du samedi à 24 heures au dimanche à 24 heures ouvrent aussi droit la majoration de travail du dimanche de 20%.

#### A - Travail habituel de nuit

Les horaires de travail sont totalement dépendants du calendrier des marées et il est d'usage constant dans la branche que les salariés soient amenés à travailler régulièrement la nuit pour assurer les soins nécessaires aux animaux conchylicoles.

Le nombre d'heures travaillées de ce fait, la nuit, étant d'usage dans la profession inférieur à 200, il ne peut en aucun cas aboutir à qualifier les salariés concernées de travailleurs de nuit au sens l'article L 3122-31 du code du travail.

## B- Travail exceptionnel de nuit

Le personnel peut être amené à travailler la nuit de manière exceptionnelle pour faire face à un surcroît d'activité saisonnier notamment les expéditions. Dans ce cas, les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs a posteriori le recours à ces dérogations.

## **Dispositions finales**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er septembre 2014

Fait à Paris, le 24 juin 2014 (suivent les signatures)

D> 1CH BD S

# Signataires:

## Organisation patronale:

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture représenté par Monsieur Daniel SORLUT	
--	--

All in

# Syndicats de salariés :

Union and Wine OFDT	T
Union maritime CFDT	Se
représentée par	SBS
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA-FO	
représentée par Richard Roz E	£ to
Fédération CFTC de l'agriculture : CFTC AGRI	f) li-an
représentée par Brune De chi count	
Fédération maritime CGT	
représentée par Sergle leu zobel	
Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE-CGC SNCEA représentée par HAREL Jun dans	Hus

DS