POISSONNERIE

Brochure n° 3243

Générée le 28/09/2016

L'info pratique en Droit du Travail

JuriTravail.com

Tout le Droit du Travail en accès illimité

- Salariés
- Employeurs
- Comités d'Entreprises
- Délégués Syndicaux
- Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie (Avenant du 12 janvier 2006) **1**
Texte de base 1
Convention collective nationale du 12 avril 1988 1
Titre Ier : Clauses générales 1
Champ d'application 1
Date d'entrée en vigueur et durée de la convention 1
Révision 1
Dénonciation 2
Avantages acquis 2
Règlement intérieur 2
Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation 2
Commission paritaire professionnelle locale 2
Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel 3
Liberté d'opinion et droit syndical 4
Participation des salariés aux commissions paritaires 4
Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical 4
Réembauchage 4
Panneaux d'affichage 4
Délégué du personnel 5
Comité d'entreprise 5
Titre III : Le contrat de travail 5
Embauchage 5
Contrat à durée indéterminée 6
Contrat à durée déterminée 7
Bulletin de salaire 8
Certificat de travail 9
Titre IV : Durée du contrat de travail et congés 9
Durée du travail 9
Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis 11
Travail de nuit 11
Jours fériés 11
1er mai 12
Congés payés annuels 12
Congés pour événements familiaux 12
Travail à temps partiel 12
Titre V : Absences pour maladie et accident 13
Indemnisation des absences pour maladie et accident 13
Titre VI : Dispositions particluières 14
Formation professionnelle 14
Règles particulières concernant le travail des femmes 14
Hygiène et sécurité 15
Obligations militaires 15
Régime de retraite complémentaire 15
Egalité professionnelle-Egalité de traitement 15
Titre VII : Dispositions spécifiques aux agents de maîtrise et aux cadres 16
Domaine d'application 16
Période d'essai 16
Engagement 16
Formation et information 16
Modification du contrat 16
Régime complémentaire de retraite 17
Indemnité de licenciement 17
Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie 17
Préambule 18
TITRE Ier : Clauses générales 18
Champ d'application 18
Durée de la convention 18
Révision 18
Dénonciation 18
Avantages acquis 18
Règlement intérieur 19
Les diverses commissions paritaires nationales 19
TITRE II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel 23
Liberté d'opinion et droit syndical 23
Participation des salariés aux commissions paritaires 23
Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical 24
Réembauche-Réintégration à l'issue de l'exercice de fonction de permanent syndical 24
Panneau d'affichage 24
Délégué du personnel 24
Comité d'entreprise et CHSCT 25
TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL 25
Embauche 25
Contrat à durée indéterminée 25
Contrat à durée déterminée 27
Bulletin de salaire 28

Sommaire

Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie (Avenant du 12 janvier 2006)
Certificat de travail....28
TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS....28
Durée du travail....29
Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis....31
Travail de nuit....31
Jours fériés....33
Jour de solidarité....33
1er Mai....33
Congés payés annuels....33
Congés pour événements familiaux....33
Travail à temps partiel....34
TITRE V : Absences pour maladie....34
Indemnisation des absences pour maladie....34
TITRE VI : Dispositions particulières relatives à la formation professionnelle....35
Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle....35
Les contributions....36
Mieux former les salariés tout au long de leur vie....38
TITRE VII : Dispositions spécifiques aux agents de maîtrise et aux cadres....42
Domaine d'application....42
Période d'essai....42
Engagement....42
Forfait cadre....43
Modification du contrat....44
Régime complémentaire de retraite....44
Indemnité de licenciement....44
TITRE VIII : Prévoyance....45
Généralités....45
Personnel non cadre....45
Garantie invalidité absolue et définitive....45
Garantie décès....45
Garantie rente éducation....46
Bénéfice des garanties....46
Indemnisation des absences pour maladie et accident....46
Prestations....47
Mise en place des garanties du personnel non cadre....47
Gestion du régime....47
Personnel cadre....47
Garantie cadre invalidité absolue et définitive....48
Garantie cadre incapacité temporaire de travail....48
Garantie cadre invalidité totale ou partielle....48
Garantie cadre rente éducation....48
Prestations cadre....48
Organisme désigné....49
Dispositions communes personnel non cadre et personnel cadre Indemnisation de départ à la retraite....49
Cotisations....49
Changement d'organisme assureur en cas de non-renouvellement de l'accord....50
Textes Attachés....51
ANNEXE I CLASSIFICATIONS CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 12 avril 1988....51
PRODUCTIFS SPÉCIFIQUES AUX GROSSISTES....51
ADMINISTRATIFS - DISPOSITIONS COMMUNES....52
PRODUCTIFS SPECIFIQUES AU DETAIL....52
ANNEXE I - Classification Avenant du 12 janvier 2006....54
ANNEXE II - Prime d'ancienneté. - Salaires Avenant du 12 janvier 2006....55
ANNEXE II PRIME D'ANCIENNETÉ - SALAIRES CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 12 avril 1988....56
1) Prime d'ancienneté....56
ANNEXE III - Conditions de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation Avenant du 12 janvier 2006....56
ANNEXE IV - Epargne salariale Avenant du 12 janvier 2006....57
Préambule....57
Section I : Plan d'épargne interentreprises (PEI)....57
Champ d'application professionnel et géographique....57
Bénéficiaires....57
Alimentation du PEI....58
Plafond des versements des adhérents....58
Modalités de l'abondement....59
Affectation des sommes épargnées....59
Frais de tenue de compte....60
Information des bénéficiaires....60
Accès à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 442-15 du code du travail....60
Indisponibilité des avoirs....61
Clause de sauvegarde....62
Durée de l'accord....62
Appendice à la section I Critères de choix et liste des formules de placement....62
Section II : Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)....63
Champ d'application professionnel et géographique....63

Sommaire

Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie (Avenant du 12 janvier 2006)
Bénéficiaires....63
Alimentation du PERCO-I....64
Plafond des versements des adhérents....64
Modalités de l'abondement....64
Affectation des sommes épargnées....65
Frais de tenue de compte....65
Information des bénéficiaires....65
Indisponibilité des avoirs....66
Retrait de l'épargne....66
Clause de sauvegarde....67
Durée de l'accord....67
Appendice à la section II Critères de choix et liste des formules de placement....67
Accord du 8 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle....68
Champ d'application....68
Désignation du fonds d'assurance formation....68
Conseil de gestion....68
La délégation....69
Condition de fonctionnement de la section particulière....69
Collecte....69
Extension....70
Application....70
Avenant n° 9 du 26 novembre 1993 relatif au financement de la formation professionnelle....70
Champ d'application....70
Désignation du fonds d'assurance formation....70
Extension....71
Application....71
Avenant n° 8 du 29 octobre 1993 relatif à l'emploi et la formation....71
CHAPITRE Ier : Nature et priorités d'actions de formation....71
CHAPITRE II : Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation....72
CHAPITRE III : Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises....72
I -Premières formations technologiques et professionnelles....72
II -Contrat d'insertion en alternance....73
III -L'apprentissage....75
CHAPITRE IV : Les congés formation....75
CHAPITRE V : Application de l'accord....76
CHAPITRE VI : La commission nationale paritaire de l'emploi....76
Composition....76
Missions....76
Mode de fonctionnement....77
Durée de l'accord, dénonciation et révision....77
Avenant n° 12 relatif à l'OPCA de la convention collective nationale de la poissonnerie....77
OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé)....78
Avenant n° 19 du 13 septembre 1999 relatif au capital temps de formation....78
Objet du capital temps de formation....79
Capitalisation des droits à formation....79
Conditions d'ouverture du droit au capital temps de formation....79
Formation dans le cadre du capital temps de formation....79
Durée de formation....79
Procédure....79
Moyens de financement....80
Délai de franchise....80
Financement....80
Information des salariés....80
Avenant n° 24 du 13 décembre 1999 relatif à l'ARTT....80
Champ d'application de l'accord....81
Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises....81
Définition du travail effectif....81
Durée légale du travail....81
Modalités d'organisation du temps de travail....81
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail....83
Réexamen de l'accord....84
Formalités....84
Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 relatif l'adaptation de la convention à l'euro et à la numérotation de l'accord du 13 décembre 1999 et son avenant du 13 décembre 2000....85
Préambule....85
Avenant n° 26 du 18 octobre 2001 relatif à l'ARTT (aide incitative et allégement des charges)....85
Aide incitative....85
Allégements des charges....85
Avenant n° 29 du 18 octobre 2001 relatif à la formation professionnelle....86
1.1. Généralités....86
2. Dispositions relatives à la formation initiale - Apprentissage et alternance....87
4. Dispositions relatives au capital temps de formation....90
5. Dispositions relatives au congé individuel de formation....91
6. Dispositions relatives aux agents de maîtrise....91

Sommaire

Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie (Avenant du 12 janvier 2006)
7. Dispositions relatives à la formation des représentants du personnel....91
8. Dispositions relatives aux certificats de qualification professionnelle....92
9. Dispositions relatives au financement de la formation et à l'OPCA....93
10. Application et extension....93
Avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme....93
Préambule....94
Création d'une association paritaire....94
Cotisation....94
Affectation des cotisations....94
Entrée en vigueur....95
Accord du 20 décembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)....95
Chapitre Ier : Nature et objet des certificats de qualification professionnelle....95
Définition du certificat de qualification professionnelle....95
Conditions d'obtention du certificat de qualification professionnelle....96
Personnes pouvant obtenir le certificat de qualification professionnelle....96
Chapitre II : Institution des certificats de qualification professionnelle....96
Création d'un certificat de qualification professionnelle....96
Renouvellement, modification et suppression des CQP....97
Chapitre III : Modalités de mise en place et d'organisation des formations conduisant à un CQP....97
Agrément des organismes de formation....97
Organisation des stages de formation....97
Communication....97
Chapitre IV : Délivrance du certificat de qualification professionnelle....97
Obtention du certificat de qualification professionnelle....97
Accord du 20 décembre 2001 portant création du certificat de qualification professionnelle (CQP) de préparateur-vendeur en produits de la mer....98
Avenant n° 32 du 6 juin 2002 relatif au paritarisme....98
Application et extension....99
Avenant n° 31 du 16 mai 2002 relatif à l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires....99
Préambule....99
Augmentation du contingent d'heures supplémentaires....100
Cas particuliers des cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuelle....100
Conséquence du nouveau contingent d'heures supplémentaires sur le repos compensateur légal....100
Avenant n° 34 du 5 décembre 2002 relatif à la formation....100
Avenant n° 35 du 2 décembre 2002 relatif au travail de nuit....101
Préambule....101
Définition du travail de nuit....101
Définition des travailleurs de nuit....101
Contreparties en repos au profit des travailleurs de nuit....101
Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit....102
Dérogation à la durée du travail....102
Protection de la maternité....102
Protection médicale....102
Prise en compte des situations individuelles....102
Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes....103
Droit à la formation professionnelle continue....103
Temps de pause....103
Entrée en vigueur....103
Avenant n° 36 du 8 avril 2003 relatif à la surveillance médicale des travailleurs de nuit....103
Entrée en vigueur....103
Avenant n° 37 du 8 avril 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires....104
Préambule....104
Fixation du contingent d'heures supplémentaires....104
Paiement des heures supplémentaires....104
Cas particulier des cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel....104
Conséquences du nouveau contingent d'heures supplémentaires sur le repos compensateur légal....104
Entrée en vigueur....104
Avenant n° 38 du 8 avril 2003 relatif au rapport de branche....105
Préambule....105
Contenu du rapport de branche....105
Réalisation du rapport de branche....105
Entrée en vigueur....105
Avenant n° 39 du 3 octobre 2003 portant modifications à l'avenant n° 35 sur le travail de nuit....105
Avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance....106
PERSONNEL NON CADRE....106
Préambule....106
Garantie invalidité absolue et définitive....106
Garantie décès....106
Garantie rente éducation....107
Bénéfice des garanties....107
Indemnisation des absences pour maladie et accident....107
Prestations....108
Mise en place des garanties du personnel non cadre....108
Gestion du régime Désignation de l'organisme de gestion....108

Sommaire

Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie (Avenant du 12 janvier 2006)
PERSONNEL CADRE....108
Préambule....108
Garantie décès (Annule et remplace l'article 9 de l'avenant n° 41)....109
Garantie invalidité absolue et définitive....109
Garantie incapacité temporaire de travail....109
Garantie invalidité totale ou partielle....109
Garantie rente éducation....110
Mise en place des garanties du personnel cadre....110
Prestations....110
Organisme désigné....110
DISPOSITIONS COMMUNES....111
PERSONNEL NON CADRE ET PERSONNEL CADRE....111
Indemnisation de départ à la retraite....111
Cotisations....111
Taux majoré pour les entreprises entrant tardivement dans le régime conventionnel....111
Garantie décès et prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat (Article complémentaire de l'avenant n° 41)....112
Avenant n° 41 bis du 14 janvier 2004 complémentaire à l'avenant n° 41 relatif à la prévoyance....113
Avenant n° 43 du 24 mars 2004 relatif à l'affectation des fonds destinés aux CFA....114
Désignation des CFA destinataires des fonds prévus à l'article R 964-16-1-3e du code du travail....114
Conditions d'attribution de ces fonds....114
Conditions de versements de fonds....114
Suivi de l'exécution de l'accord....114
Date d'application....115
Avenant n° 42 du 4 mars 2004 relatif au plan de formation....115
Avenant n° 44 du 1 juillet 2004 modificatif et complétif des avenants n°s 41 et 41 bis (prévoyance)....115
Avenant n° 45 du 1 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle....115
Préambule....116
Entreprise de moins de 10 salariés....116
Entreprise de 10 salariés et plus....116
Contrats de professionnalisation....117
Avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle....118
Préambule....118
Entreprise de moins de 10 salariés....118
Entreprise de 10 salariés et plus....119
Contrats de professionnalisation....120
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la poissonnerie Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004....121
Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la prévoyance garantie dépendance collective....121
Préambule....122
Champ d'application....122
Organisme assureur de la garantie....122
Définition et reconnaissance de l'état de dépendance....122
Cotisations et garanties....123
Paiement des prestations....124
Sort de la garantie et des prestations en cours de service....125
Maintien à titre individuel....125
Exclusions....126
Obligations de l'entreprise....126
Action sociale....126
Durée-Date d'entrée en vigueur-Dépôt....126
Avenant n° 49 du 7 juillet 2005 portant création d'un CQP gestionnaire d'entreprise(s) du commerce de la poissonnerie....127
Référentiel d'activités et de compétences....128
CQP " Gestionnaire d'entreprise(s) du commerce de la poissonnerie "....128
Référentiel de certification....134
Les compétences et les moments privilégiés de l'évaluation....134
Avenant n° 47 du 27 octobre 2005 relatif à la condition de validité et d'impérativité des conventions collectives et accords de branche et d'entreprise....135
Effet impératif des conventions collectives et accords collectifs de branche....135
Conditions de validité des conventions collectives et accords collectifs de branche....136
Conditions de validité des conventions collectives et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement....136
Avenant n° 51 du 6 octobre 2005 relatif aux formations prioritaires....136
Avenant n° 52 du 1 février 2006 portant création d'un contrat de qualification professionnelle en produits de la mer....137
Référentiel d'emploi....138
Référentiel d'activité : détail des activités....138
Référentiel des compétences techniques....142
Référentiel des connaissances et des compétences " Domaines technologiques associés "....145
Référentiel des connaissances et des compétences " Sciences appliquées à la nutrition et à l'hygiène "....153
Référentiel des connaissances et des compétences " Connaissance de l'entreprise traiteur "....158
Volume horaire Certificat de qualification professionnelle " Poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer "....160
Référentiel de certification....161
Avenant n° 54 du 19 octobre 2006 relatif au CQP " Poissonnier "....161
Référentiel d'emploi....163
Référentiel d'activité....163

Sommaire

Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie (Avenant du 12 janvier 2006)
Référentiel des connaissances et des compétences " Domaines technologiques associés "....169
Référentiel des connaissances et des compétences " Sciences appliquées à la nutrition et à l'hygiène "....169
VOLUME HORAIRE Certificat de qualification professionnelle " Poissonnier "....172
RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION....172
Avenant n° 56 du 20 novembre 2006 relatif à la formation hygiène et guide des bonnes pratiques....173
Préambule....173
Rémunération des apprentis Avenant n° 55 du 20 novembre 2006....174
Préambule....174
Avenant n° 57 du 9 janvier 2007 relatif à la formation professionnelle (contrats de professionnalisation)....174
Préambule....175
Durée Date d'entrée en vigueur....175
Avenant n° 58 du 5 mars 2007 relatif à la garantie maladie des cadres....175
Préambule....175
Avenant n° 59 du 5 mars 2007 relatif aux cotisations forfaitaires (OPCAD DISTRIFAF)....176
Avenant n° 61 du 12 septembre 2007 relatif à l'épargne salariale....177
Préambule....177
Section 1 : Plan d'épargne interentreprises (PEI)....177
Section 2 : Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)....183
Section 3 : Intéressement....188
Préambule....188
Objet....189
Durée....189
Bénéficiaires....189
Formule de calcul de l'intéressement....189
Répartition de l'intéressement....189
Versement de l'intéressement....190
Régime fiscal et social....190
Information collective et individuelle du personnel....190
Procédure de règlement des différends....191
Publicité....191
Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé....191
Avenant n° 63 du 22 novembre 2007 relatif aux heures supplémentaires (1) (2)....196
Avenant n° 64 du 17 janvier 2008 portant modifications de l'avenant n 48 relatif à la prévoyance....197
Avenant n° 67 du 27 février 2009 relatif à l'indemnisation pour maladie ou accident....198
Avenant n° 68 du 27 mars 2009 relatif à la formation hygiène et guide de « bonnes pratiques »....199
Adhésion par lettre du 15 septembre 2009 de l'Union nationale de la poissonnerie française à la convention....199
Avenant n° 69 du 10 septembre 2009 à l'avenant n° 61 du 12 septembre 2007 relatif à l'épargne salariale....200
Avenant n° 69 du 24 mars 2010 relatif à l'épargne salariale....204
Avenant n° 73 du 17 juin 2010 relatif à la désignation des assureurs....209
Avenant n° 74 du 17 juin 2010 relatif à la garantie décès....209
Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif au dispositif de portabilité....210
Nouvelles dispositions relatives à la portabilité des garanties frais de santé en vigueur au 18 mars 2015....210
Nouvelles dispositions relatives à la portabilité des garanties prévoyance et dépendance....211
Avenant n° 76 du 17 juin 2010 relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance....212
Avenant n° 74 bis du 3 février 2011 relatif à la garantie décès....213
Avenant n° 79 du 20 avril 2011 relatif au financement du paritarisme....213
Avenant n° 78 du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA....214
Préambule....214
Avenant n° 80 du 28 septembre 2011 relatif à la prévoyance frais de santé....215
Avenant n° 83 du 25 juin 2013 relatif au régime de prévoyance....217
Garantie dépendance collective....218
Frais de santé....218
Annexe....218
Adhésion par lettre du 15 mars 2015 de l'UNSA FCS à l'avenant no 88 de la convention....220
Avenant n° 85 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé et à la portabilité des droits....220
Préambule....220
Avenant n° 86 du 18 mars 2015 relatif à la prévoyance et à la garantie dépendance....221
Préambule....222
Partie I Titre VIII de la convention collective relatif à la prévoyance....222
Partie II Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la garantie " Dépendance "....222
Partie III Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie " Frais de santé " et ses avenants....222
Partie IV Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif à la portabilité des droits....223
Avenant n° 87 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé....223
Préambule....223
Adhésion par lettre du 9 juillet 2015 de la CGT à l'avenant n° 87 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé....226
Adhésion par lettre du 8 décembre 2015 de la fédération commerce et services UNSA à l'accord du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme....226
Avenant n° 90 du 18 mars 2016 à l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance....227
Textes Salaires....228
Avenant n° 53 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires....228
Avenant n° 60 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires mensuels....228
Avenant n° 65 du 29 février 2008 relatif aux heures supplémentaires....229
Avenant n° 66 du 12 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009....230
Avenant n° 70 du 10 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009....230

Sommaire

Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie (Avenant du 12 janvier 2006)
Avenant n° 70 du 24 février 2010 relatif aux salaires au 1er octobre 2009 ... 231
Avenant n° 72 du 24 février 2010 relatif aux salaires au 1er mars 2010 ... 232
Avenant n° 77 du 3 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 ... 233
Avenant « Salaires » n° 81 du 23 janvier 2012 ... 233
Avenant n° 82 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 ... 234
Avenant n° 84 du 27 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014 ... 235
Avenant n° 88 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 ... 236
Avenant n° 89 du 9 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 ... 236
Annexe ... 237
Textes Extensions ... 240
ARRETE du 30 juillet 1988 ... 240
ARRETE du 18 septembre 1989 ... 240
ARRETE du 18 octobre 1989 ... 240
ARRETE du 8 décembre 1989 ... 241
ARRETE du 10 août 1993 ... 241
ARRETE du 16 août 1993 ... 242
ARRETE du 12 janvier 1994 ... 242
ARRETE du 31 janvier 1994 ... 243
ARRETE du 15 février 1994 ... 243
ARRETE du 1 avril 1994 ... 244
ARRETE du 8 février 1995 ... 244
ARRETE du 12 avril 1995 ... 245
ARRETE du 9 octobre 1995 ... 245
ARRETE du 9 janvier 1996 ... 246
ARRETE du 7 mars 1996 ... 246
ARRETE du 2 juillet 1996 ... 247
ARRETE du 14 février 1997 ... 247
ARRETE du 5 mai 1994 ... 248
ARRETE du 5 janvier 1998 ... 248
ARRETE du 20 février 1998 ... 249
ARRETE du 5 janvier 1999 ... 249
ARRETE du 29 mars 1999 ... 250
ARRETE du 30 novembre 1999 ... 250
ARRETE du 23 février 2000 ... 251
ARRETE du 2 mars 2000 ... 251
ARRETE du 19 juin 2000 ... 252
ARRETE du 28 juin 2000 ... 252
ARRETE du 30 juin 2000 ... 253
ARRETE du 13 octobre 2000 ... 254
ARRETE du 10 novembre 2000 ... 255
ARRETE du 27 septembre 2000 ... 255
ARRETE du 22 février 2001 ... 256
ARRETE du 21 février 2001 ... 256
ARRETE du 17 avril 2001 ... 257
ARRETE du 17 octobre 2001 ... 257
ARRETE du 13 décembre 2001 ... 258
ARRETE du 15 mars 2002 ... 259
ARRETE du 25 juin 2002 ... 259
ARRETE du 8 juillet 2002 ... 260
ARRETE du 8 juillet 2002 ... 260
ARRETE du 8 juillet 2002 ... 261
ARRETE du 10 juillet 2002 ... 262
ARRETE du 2 octobre 2002 ... 262
ARRETE du 2 octobre 2002 ... 263
ARRETE du 2 octobre 2002 ... 263
ARRETE du 2 octobre 2002 ... 264
ARRETE du 2 octobre 2002 ... 264
ARRETE du 2 décembre 2002 ... 265
ARRETE du 9 décembre 2002 ... 265
ARRETE du 2 décembre 2002 ... 266
ARRETE du 7 février 2003 ... 267
ARRETE du 11 février 2003 ... 267
ARRETE du 7 février 2003 ... 268
ARRETE du 26 mars 2003 ... 268
ARRETE du 26 mars 2003 ... 269
ARRETE du 2 juin 2003 ... 269
ARRETE du 9 juillet 2003 ... 270
ARRETE du 6 octobre 2003 ... 271
ARRETE du 6 octobre 2003 ... 271
ARRETE du 6 octobre 2003 ... 272
ARRETE du 10 octobre 2003 ... 272
ARRETE du 5 décembre 2003 ... 273
ARRETE du 9 décembre 2003 ... 273
ARRETE du 5 décembre 2003 ... 274

Sommaire

Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie (Avenant du 12 janvier 2006)
ARRETE du 27 janvier 2004 ... 274
ARRETE du 9 février 2004 ... 275
ARRETE du 4 mai 2004 ... 275
ARRETE du 4 mai 2004 ... 276
ARRETE du 7 juin 2004 ... 277
ARRETE du 22 juillet 2004 ... 277
ARRETE du 26 octobre 2004 ... 278
ARRETE du 26 octobre 2004 ... 278
ARRETE du 26 octobre 2004 ... 279
ARRETE du 8 décembre 2004 ... 280
ARRETE du 8 décembre 2004 ... 280
ARRETE du 8 décembre 2004 ... 281
ARRETE du 28 décembre 2004 ... 281
ARRETE du 10 février 2005 ... 282
ARRETE du 28 octobre 2005 ... 282
ARRETE du 20 janvier 2006 ... 283
ARRETE du 1 février 2006 ... 283
ARRETE du 1 février 2006 ... 284
ARRETE du 30 mars 2006 ... 284
ARRETE du 21 juin 2006 ... 285
ARRETE du 19 octobre 2006 ... 286
ARRETE du 1 décembre 2006 ... 286
ARRETE du 5 décembre 2006 ... 287
ARRETE du 7 décembre 2006 ... 287
ARRETE du 26 décembre 2006 ... 288
ARRETE du 8 février 2007 ... 288
ARRETE du 8 février 2007 ... 289
ARRETE du 9 février 2007 ... 289
ARRETE du 14 mars 2007 ... 290
ARRETE du 15 mars 2007 ... 291
ARRETE du 22 juin 2007 ... 291
ARRETE du 21 juin 2007 ... 292
ARRETE du 26 juin 2007 ... 292

Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération ... 294
Texte de base ... 294
Contrat de génération ... 294
Préambule ... 296
Annexe ... 301
Textes Attachés ... 303
Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi ... 303
Préambule ... 304
Annexes ... 307

Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés ... 309
Texte de base ... 309
Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés ... 309
Préambule ... 310
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM ... 316
Textes Attachés ... 321
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle ... 321
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM ... 321
Préambule ... 322
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 ... 324
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM ... 324

Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA de l'alimentation de détail ... 328
Texte de base ... 328
OPCA de l'alimentation de détail ... 328
Création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) national ... 328
Champ d'intervention ... 329
Objet ... 329
Fonctionnement de l'OPCAD ... 329
Délégations ... 329
Mutualisation ... 330
Entrée en vigueur ... 330
Adhésion ... 330
Dénonciation ... 330
Dépôt ... 330

Sommaire

Accord du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.....331
Texte de base.....331
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.....331
Préambule.....331
Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la CGAD.....332
Champ d'intervention.....332
Objet.....332
Fonctionnement.....333
Ressources.....333
Délégation.....333
Adhésion.....333
Dénonciation.....334
Dépôt et extension.....334
Entrée en vigueur.....334
Annexe : Statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....334
Textes Attachés.....338
Avenant n° 1 du 13 mai 2013 portant modification du champ d'application de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....338
Préambule.....338
Textes Extensions.....340
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel interbranches conclu dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation JORF 26 décembre 2004.....340

Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.....341
Texte de base.....341
Formation professionnelle.....341
Textes Attachés.....350
Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.....350
Préambule.....351
Annexe.....353
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.....353

Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....358
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....359
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....360
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....361
4. La rupture conventionnelle est.....362
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....363
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....364
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....365
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....366
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....367
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....368

Comment lire efficacement sa convention collective.....369
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....370
a. Définition de la convention collective.....370
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....370
c. Utilité de la convention collective.....370
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....371
a. L'activité de l'entreprise.....371
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....371
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....371
d. Les mentions du contrat de travail.....372
e. L'affichage dans l'entreprise.....372
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....373
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....373
3. Comment s'applique une convention collective ?.....374
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....374
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....374
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....374
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....375
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....375
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....377
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....377
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....377
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....377
d. La disparition des organisations signataires.....377
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....378
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....378
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....378
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....380
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....381

Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie (Avenant du 12 janvier 2006)

Texte de base

Convention collective nationale du 12 avril 1988

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce de poisson et de la conchyliculture.

F.I.P.A.C.C.S.-C.G.C. ;
F.N.S.A.S.P.S.-C.F.T.C. ;
F.G.T.A.-F.O. ;
Fédération des services C.F.D.T. ;

Adhérents :
Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-19).

L'Union nationale de la poissonnerie française (UNPF), 3, rue Joseph-Sansboeuf, 75008 Paris, par lettre du 15 septembre 2009 (BO n°2009-43)

Titre Ier : Clauses générales

Champ d'application

Article 1-1
En vigueur étendu

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports de travail entre employeurs et salariés des commerces de détail et le demi-gros de poisson répertoriés à la rubrique 62-44 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973).

Date d'entrée en vigueur et durée de la convention

Article 1-2
En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Révision

Article 1-3
En vigueur étendu

Toute demande de révision doit être adressée sous pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations signataires et doit être accompagnée d'un projet de modification.

Les parties sont tenues d'engager les négociations dans les quinze jours qui suivent la demande de révision.

Dénonciation

Article 1-4
En vigueur étendu

La dénonciation de la présente convention doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle ne peut intervenir dans l'année suivant la date de signature.

Elle est signifiée avec un préavis de six mois. A défaut de convention nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la convention continue à produire son effet pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Avantages acquis

Article 1-5
En vigueur étendu

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis.

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

Règlement intérieur

Article 1-6
En vigueur étendu

Un règlement intérieur rédigé conformément aux textes en vigueur doit être établi dans chaque entreprise.

Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque employé lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

Article 1-7
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 17 du 16 juin 1999 art. 5 en vigueur le premier jour suivant l'extension BO conventions collectives 99-43 étendu par arrêté du 23 février 2000 JORF 29 février 2000 élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 19 juin 2000 JORF 12 juillet 2000.

Il est institué une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation composée de deux collèges :

- un collège salarié comprenant deux représentants pour chacune des organisations signataires ;

- un collège employeur d'un même nombre total de représentants des organisations signataires.

Cette commission est compétente pour débattre :

- de tout problème d'interprétation de la présente convention ;

- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application du texte précité et qui n'aurait pu être réglé au niveau local par la commission paritaire locale.

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

Cette commission a également pour mission d'examiner les propositions d'amélioration concernant la présente convention, transmises par les commissions paritaires locales. Cet examen se fait dans un délai d'un trimestre à compter de la réception de la proposition.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation saisie par l'une quelconque des parties signataires doit se réunir dans les meilleurs délais (un mois maximum).

Elle se réunit une fois par an au minimum.

La commission paritaire nationale sera également compétente pour étudier la manière dont intervient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle. Sur la base du rapport transmis par l'APGIS, elle pourra décider de l'évolution éventuelle des garanties.

L'APGIS, dans le rapport qu'elle transmettra, fournira tout élément d'ordre économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de la situation.

La commission paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.

Commission paritaire professionnelle locale

Article 1-8
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

Il est institué, au niveau de chaque département, à défaut au niveau régional, une commission paritaire professionnelle, dont le rôle, la composition et le

fonctionnement sont fixés comme suit.

Cette commission paritaire professionnelle est mise en place, selon deux modalités, à l'initiative conjointe :

- des organisations syndicales de salariés ;

- des structures professionnelles patronales concernées au niveau départemental ou régional.

1-8-1. - Composition

Le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés doit être tel, que chaque organisation soit représentée à raison :

- de trois titulaires si une seule organisation syndicale, représentant les salariés existe dans le département ;

- de deux titulaires, si deux organisations syndicales, représentant les salariés existent dans le département ;

- d'un titulaire, si plus de deux organisations syndicales représentant les salariés existent dans le département.

Le nombre des représentants des employeurs est égal au nombre des représentants des organisations syndicales de salariés.

1.8.2. - Rôle

La commission paritaire locale a pour rôle :

- de veiller à l'application de la convention collective ;

- de connaître de tous différends collectifs ou individuels nés de son application ou de son interprétation ;

- de saisir, en tant que de besoin, la commission paritaire nationale, prévue à l'article 1.7 de toutes difficultés d'interprétation de la présente convention ;

- d'accomplir toute mission qui lui sera confiée par la commission paritaire nationale.

La commission paritaire locale a également pour mission d'émettre un avis :

- sur la détermination de la période de saison, dans le cadre d'une demande collective départementale, de dérogation à la durée maximale du travail ;

- sur l'évolution et l'organisation de la durée du travail dans le département (horaires, amplitude, ouverture) ;

- sur les perspectives économiques de la profession et notamment sur l'évolution de l'emploi (nombre d'emplois salariés, évolution des qualifications) ;

- sur les problèmes de formation professionnelle et l'apprentissage.

Elle pourra, également, se saisir de problèmes spécifiques locaux.

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

1.8.3. - Fonctionnement

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par la structure patronale concernée.

La commission paritaire professionnelle se réunit sur convocation du secrétariat au moins une fois par an.

Pour la procédure de conciliation ou d'interprétation, la commission paritaire professionnelle est saisie par lettre recommandée, avec accusé de réception, par la partie la plus diligente, exposant succinctement le motif du différend. Elle se réunit dans le délai d'un mois.

Les employeurs de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés ne peuvent, sauf cas de force majeure, s'opposer à l'absence de leurs salariés, lorsque ceux-ci doivent assister à une réunion de la commission paritaire professionnelle qui doit être réunie pour la circonstance dans le délai maximum de 7 jours à compter de la date de saisine.

Au cas où un représentant d'une organisation syndicale de salariés membre de ladite commission ferait l'objet d'un licenciement ou de mesures qui lui seraient préjudiciables de la part de son employeur, le litige serait porté devant la commission paritaire locale. Aucune mesure, hormis la mise à pied conservatoire pour faute grave ne pourrait intervenir avant que cette commission ait entendu les parties en conflit et donné son avis.

Les représentants des organisations syndicales de salariés faisant partie du personnel des entreprises et participant à la commission paritaire professionnelle sont indemnisés dans les conditions suivantes, dans la limite de deux réunions par an :

- le salarié perçoit de son employeur une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé ;

- le salarié est remboursé de ses frais de déplacement par la fédération patronale locale sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale.

Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Liberté d'opinion et droit syndical

Article 2-1
En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour l'employeur que pour les salariés de s'associer en syndicats professionnels dont l'objet est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Dans l'entreprise, les parties s'engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations du travail les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'y engagent notamment en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement. Les organisations de salariés signataires, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Participation des salariés aux commissions paritaires

Article 2-2
En vigueur étendu

Lorsque des employés participent à une commission paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et d'employés, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise. Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les employés sont tenus d'informer leur employeur au moins huit jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Le salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires de la profession et travaillant dans une entreprise occupant moins de 11 salariés dispose d'un crédit rémunéré de trois jours par an, fractionné en journées ou demi-journées.

Cette autorisation est accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise à laquelle appartient l'intéressé. Les difficultés susceptibles de survenir sur ce point sont traitées par la commission paritaire.

Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires ne peuvent être licenciés qu'après délibération consultative de la commission de conciliation. En cas de faute grave, ils peuvent être sanctionnés d'une mise à pied conservatoire jusqu'à la réunion de ladite commission.

Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical

Article 2-3
En vigueur étendu

Au cas où des employés doivent assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées qui n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les employés sont tenus de faire une demande écrite au moins huit jours à l'avance et de présenter un document écrit émanant de leur organisation syndicale.

Réembauchage

Article 2-4
En vigueur étendu

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficie d'une priorité d'emploi pendant un an.

Il est remplacé, le cas échéant, pendant cette période par un salarié sous contrat à durée déterminée.

La demande de réintégration doit être présentée par l'intéressé au moins quarante-cinq jours avant l'expiration du délai d'un an ou de son mandat syndical si celui-ci expire avant ce terme. La réintégration est de droit sauf si l'emploi a été supprimé.

Panneaux d'affichage

Article 2-5
En vigueur étendu

A l'intérieur de chaque entreprise sont prévus conformément aux dispositions légales des panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales. L'information est apposée sur les lieux de regroupement du personnel.

Délégué du personnel

Article 2-6
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

La mise en place de délégué du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements dont l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non pendant les trois années précédentes.

Le chef d'entreprise doit notamment, chaque année, informer par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

En cas de carence de candidature, l'employeur établit un procès-verbal qu'il affiche dans l'entreprise et qu'il transmet dans les quinze jours à l'inspecteur du travail.

2-6-1. - Les missions des délégués du personnel sont définies par les lois et règlements en vigueur. Ils ont notamment pour attribution :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

2-6-2. - Modalités d'exercice de la mission

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils sont également reçus sur leur demande soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs ; le temps passé par les délégués titulaires et suppléants à ces réunions est payé comme temps de travail, et n'est pas déductible de crédit d'heures.

2-6-3. - Modalités de fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme le temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps consacré par les délégués suppléants pour assumer leur rôle de suppléance leur est payé et s'impute sur le crédit d'heures du délégué titulaire défaillant.

Les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La direction met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment se réunir.

L'exercice normal de la fonction des délégués ne peut constituer pour ceux qui en sont investis une entrave à l'avancement régulier et professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération.

Comité d'entreprise

Article 2-7
En vigueur étendu

Un comité d'entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif de cinquante salariés au moins est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées au titre III du livre IV du code du travail (parties législative et réglementaire).

Titre III : Le contrat de travail

Embauchage

Article 3-1
En vigueur étendu

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre à l'Agence nationale pour l'emploi.

Ils se réservent le droit de recourir à l'embauchage direct.

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs licenciés de l'entreprise depuis moins d'un an pour compression de personnel afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier d'une priorité de réembauchage.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel, notamment les mutilés pensionnés et handicapés.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Chaque embauchage est confirmé par lettre dans laquelle sont nettement précisés la classification et les appointements correspondants, ainsi que les organismes où sont versés les cotisations sociales.

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui est prononcée à la suite de l'examen médical est déterminante pour la conclusion de l'engagement.

Contrat à durée indéterminée

Article 3-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

3-2-1. - Période d'essai

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est d'un mois pour les employés, de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres. Ces durées doivent correspondre à une présence effective du salarié. Aussi, en cas d'absence de celui-ci pour quelque cause que ce soit, les durées prévues ci-dessus sont complétées du temps d'absence.

Chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre sans préavis ni indemnité, pendant la période d'essai ou à son expiration.

Il est toutefois souhaitable de prévenir de son intention quelques jours à l'avance.

Passé la période d'essai, ce sont les règles relatives à la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement) qui s'appliquent.

3-2-2. - Préavis de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée comme suit :

EMPLOYES, OUVRIERS

DE LA PART DE L'EMPLOYEUR :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 1 mois.

Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.

DE LA PART DU SALARIE :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.

AGENTS DE MAITRISE

DE LA PART DE L'EMPLOYEUR :

2 mois.

DE LA PART DU SALARIE :

2 mois.

CADRES

DE LA PART DE L'EMPLOYEUR :

3 mois.

DE LA PART DU SALARIE :

3 mois.

La durée de ce préavis s'apprécie de date à date. La notification de la rupture du contrat de travail est faite par pli recommandé avec accusé de réception, conformément à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

En cas de licenciement et pendant la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures. Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire sont fixées d'un commun accord ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour à celui du salarié. Elles peuvent être regroupées après accord entre les parties. Elles ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le vendredi, le samedi ou les veilles de fête, sauf en cas de cumul pour tenir compte des contraintes en vigueur dans la profession.

En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi est calculée au prorata du temps de travail.

La même autorisation d'absence est accordée à l'employé qui donne sa démission, mais dans ce cas celle-ci n'est pas rémunérée.

En cas de licenciement, l'employé peut quitter son emploi dès qu'il en a trouvé un autre, sans avoir à payer d'indemnité.

Il ne perçoit alors que le salaire correspondant à la période de travail effectif.

3-2-3. - Indemnité de licenciement

Tout salarié congédié, sauf faute grave, reçoit, à partir de deux ans de présence, une indemnité calculée comme suit :

- moins de cinq ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté,

- à partir de cinq ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté à compter de la cinquième année.

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 sera prise en compte que pro rata temporis.

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

3-2-4. - Départ à la retraite (1)

Tout salarié peut quitter l'entreprise volontairement à partir de soixante ans pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Il peut être mis à la retraite à soixante-cinq ans sur décision de l'employeur.

Les délais de préavis ci-dessous doivent être respectés par l'une ou l'autre des parties :

Coefficient inférieur à 200

INITIATIVE (salarié) : 1 mois.

INITIATIVE (employeur) : 2 mois.

Coefficient supérieur ou égal à 200

INITIATIVE (salarié) : 2 mois.

INITIATIVE (employeur) : 2 mois.

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une allocation de départ en retraite lui est due. Cette allocation est fixée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise à :

- un mois après dix ans d'ancienneté ;

- un mois et demi après quinze ans d'ancienneté ;

- deux mois après vingt ans d'ancienneté ;

- deux mois et demi après trente ans d'ancienneté.

Lorsque la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur dans les conditions fixées ci-dessus, l'allocation ne pourra être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite 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, n'est prise en compte que pro rata temporis.
(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (alinéa 4) du code du travail.

Contrat à durée déterminée

Article 3-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

3-3-1. - Conditions de forme

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit. A défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit indiquer :

- l'objet du contrat avec précision ;

- la durée totale ou minimale du contrat ;

- son terme lorsqu'il s'agit d'un contrat de date à date ;

- le montant de la rémunération ;

- la période d'essai ;

- en cas de remplacement du salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;

- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé.

La période d'essai imposée au salarié ne peut excéder les durées suivantes :

- pour les contrats inférieurs à six mois, un jour par semaine sans que la durée maximale dépasse deux semaines ;

- pour les contrats supérieurs à six mois, même mode de calcul sans que la durée maximale ne dépasse un mois.

3-3-2. - Recours aux contrats à durée déterminée

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus :

- pour l'exécution de toute tâche précise et non durable, par exemple :

- pour remplacer un salarié absent dont le contrat est suspendu ;

- pour faire face à tout accroissement temporaire d'activité ;

- pour exécuter des travaux saisonniers.

- lorsque les textes énonçant des mesures en faveur de l'emploi le prévoit.

3-3-3. - Durée du contrat

Le terme du contrat doit en principe être fixé avec précision dès la conclusion. Il s'agit de contrat de date à date.

Dans certains cas précisés ci-dessous, le terme ne peut être fixé à l'avance. Une durée minimale doit figurer cependant dans le contrat écrit :

- remplacement d'un salarié absent ;

- emploi saisonnier.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée est subordonné au respect des règles suivantes :

- la possibilité de renouvellement (2 fois au maximum) doit figurer dans le contrat initial ; à défaut, un avenant fixant la durée de renouvellement doit être signé entre l'employeur et le salarié avant le terme du contrat initial ;

- la durée de la période de renouvellement ne peut excéder celle de la période initiale ;

- la durée totale des contrats, renouvellements inclus, ne peut excéder les durées maximales autorisées.

3.3.4. Indemnité de fin de contrat

Aux termes de son contrat à durée déterminée, chaque salarié perçoit une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 5 p. 100 de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat.

La partie qui rompt le contrat avant l'échéance du terme engage sa responsabilité. La rupture anticipée sans cause justificative (force majeure, faute grave ou accord des parties) peut être sanctionnée par l'octroi de dommages-intérêts à l'autre partie.

Bulletin de salaire

Article 3-4
En vigueur étendu

Chaque mois, le salarié reçoit un bulletin de salaire sur lequel doivent figurer les mentions obligatoires fixées par les dispositions réglementaires en vigueur (R. 143-2 du code du travail), et notamment :

- l'emploi occupé et le coefficient correspondant de la classification conventionnelle ;

- le nombre d'heures effectuées en distinguant les heures normales et les heures supplémentaires ;

- le décompte des heures de repos acquises au titre des repos compensateurs prévus à l'article 4-1-3 ainsi que le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

Certificat de travail

Article 3-5
En vigueur étendu

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, il est remis à tout salarié, en main propre, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;

- nom, adresse du salarié ;

- date d'entrée (période d'essai comprise) ;

- nature du ou des emplois occupés ;

- lieu et date de délivrance ;

- signature de l'employeur ;

- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

Titre IV : Durée du contrat de travail et congés

Durée du travail

Article 4-1
En vigueur étendu

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

4-1-1. - Salariés soumis au régime des équivalences.

Les spécificités de la profession conduisent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente dans les commerces de détail de poisson uniquement.

Les parties conviennent d'adapter le régime des équivalences comme suit : (1)

- le rapport d'équivalence est fixé à 42 h 30 de présence par semaine pour 39 heures de travail effectif ;

- toutes les heures de présence au travail jusqu'à 42 h 30 par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;

- les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile. Elles sont majorées de 25 % entre 42 h 30 et 50 h 30 et 50 p. 100 au-delà.

4-1-2. - Salariés non soumis au régime des équivalences

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 39 heures de travail effectif.

4-1-3. - Repos compensateur de remplacement

Principe :

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 p. 100 pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 p. 100 et de 150 p. 100 pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 p. 100.

Modalités d'attribution :

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 212-5-1 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf les semaines précédant Noël, le Nouvel An, Pâques.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois par repos acquis.

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

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

4.1.4. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à deux cent quatre-vingt-deux heures.

4.1.5. Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin de travail. Cet horaire est affiché. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

4.1.6. Application

Au terme d'une année d'application de la présente convention, les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.
Par avenant n° 2 à l'annexe II du 31 mai 1989 (étendu par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 27 septembre 1989) : Suppression au 1er janvier 1990 d'une demi-heure d'équivalence.
Par avenant n° 2 à l'annexe II du 31 mai 1989 (étendu par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 27 septembre 1989) :
Suppression au 1er janvier 1990 d'une demi-heure d'équivalence.

Article 4-1

En vigueur non étendu

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

4-1-1. - Salariés soumis au régime des équivalences.

Les spécificités de la profession conduisent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente dans les commerces de détail de poisson uniquement.

Les parties conviennent d'adapter le régime des équivalences comme suit :

- le rapport d'équivalence est fixé à 42 h 30 de présence par semaine pour 39 heures de travail effectif ;

- toutes les heures de présence au travail jusqu'à 42 h 30 par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;

- les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile. Elles sont majorées de 25 % entre 42 h 30 et 50 h 30 et 50 p. 100 au-delà.

4-1-2. - Salariés non soumis au régime des équivalences

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 39 heures de travail effectif.

4-1-3. - Repos compensateur de remplacement

Principe :

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 p. 100 pour les heures dont le paiement aurait été majoré de 25 p. 100 et de 150 p. 100 pour celles dont le paiement aurait été majoré de 50 p. 100.

Modalités d'attribution :

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 212-5-1 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf les semaines précédant Noël, le Nouvel An, Pâques.

Dans le cas de nécessités de service justifiées essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois par repos acquis.

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

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

4.1.4. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à deux cent quatre-vingt-deux heures.

4.1.5. Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin de travail. Cet horaire est affiché. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail.

Lorsque les salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, le document indiquant la répartition de la durée du travail est établi en deux

exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'autre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail (1).

Toute modification de l'horaire fait l'objet d'une mention et de l'émargement du ou des salariés concernés sur un document ou un registre spécial tenu à la disposition de l'inspecteur du travail (1).

4.1.6. Application

Au terme d'une année d'application de la présente convention, les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

Par avenant n° 2 à l'annexe II du 31 mai 1989 (étendu par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 27 septembre 1989) :Suppression au 1er janvier 1990 d'une demi-heure d'équivalence.(1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 30 juillet 1988.

Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis

Article 4-2
En vigueur étendu

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe est réglementé par le livre II du code du travail, notamment dans les articles L. 212-13 et L. 212-14 où il est précisé que :

1° Les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-neuf heures par semaine.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspection du travail dans la limite de cinq heures par semaine après avis du médecin du travail de l'établissement. Dans ce cas de dérogation la durée minimale du repos ne peut être inférieure à douze heures consécutives.

2° La durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement.

3° Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée de quatre heures et trente minutes.

Travail de nuit

Article 4-3
En vigueur étendu

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre vingt-deux heures et cinq heures du matin.

Tout salarié travaillant habituellement de nuit a droit à une majoration de 20 p. 100 de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit à une majoration de 25 p. 100 de son salaire. Cette majoration est portée à 40 p. 100 si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur le jour même de son exécution.

Le salarié reçoit cette majoration égale à 20, 25 ou 40 p. 100 de son salaire autant de fois qu'il a effectué d'heures de nuit dans les conditions prévues ci-dessus.

Dans le cas où des dispositions législatives interviendraient soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel examen.

Jours fériés

Article 4-4
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

Lorsque le salarié est tenu de travailler pendant les jours fériés désignés ci-dessous, celui-ci bénéficie d'un repos compensateur d'une demi-journée si possible accolée à un jour de repos hebdomadaire. A défaut, la rémunération des heures effectuées ce jour-là est majorée de 25 p. 100 :

- 1er janvier ;

- lundi de Pâques ;

- 8 mai ;

- Ascension ;

- lundi de Pentecôte ;

- 14 juillet ;

- 11 novembre ;

- 25 décembre.

Le 15 août et le 1er novembre seront intégrés dans cette liste, respectivement, le 1er mai 1989 et le 1er mai 1990.

Le chômage d'un jour férié ne peut entraîner aucune diminution de salaire.

1er mai

Article 4-5
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

Au cas où un salarié est amené en raison des nécessités du service à travailler le 1er mai, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire de base.

Congés payés annuels

Article 4-6
En vigueur étendu

Le régime des congés est défini selon la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du 1er mai au 31 octobre, et sauf accord du salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal hors de cette période.

Congés pour événements familiaux

Article 4-7
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

Tout employé a droit, sur justification, aux autorisations d'absence payées exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-dessous :
1) Sans condition d'ancienneté

- quatre jours pour le mariage du salarié ;

- trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail ;

- deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;

- un jour pour le décès du père ou de la mère ;

- un jour pour le mariage d'un enfant.
2) Après trois mois d'ancienneté

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une soeur ;

- deux jours en cas de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère ;

- trois jours en cas de présélection militaire.
3) Après six mois d'ancienneté

- une semaine calendaire en cas de mariage (sur justification présentée dix jours à l'avance).

Travail à temps partiel

Article 4-8
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

4-8-1. - Définition

Sont qualifiés d'horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins un cinquième à la durée légale de travail hors équivalence (hebdomadaire ou mensuelle).

Ainsi est considéré à temps partiel un salarié employé sur une base inférieure ou égale à 32 heures par semaine ou 136 heures par mois (référence : durée légale du travail).

4-8-2. - Condition de mise en place

Dans les entreprises de plus de dix salariés, la pratique des horaires à temps partiel est subordonné à l'avis du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel). Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les quinze jours.

Cette consultation porte uniquement sur le principe. Ensuite l'avis n'a pas à être sollicité pour chaque embauche ou transformation d'un temps plein en temps partiel.

Dans les entreprises de dix salariés maximum, l'inspecteur du travail est simplement informé de l'instauration d'horaires à temps partiel.

Le contrat de travail conclu avec le salarié est un contrat écrit qui mentionne :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- la répartition des horaires sur la semaine ou le mois ;

- les conditions de variation de l'horaire (cf. 4-8-3) ;

- les limites d'utilisation des heures complémentaires (cf. 4-8-3) ;

- la durée de la période d'essai.

4-8-3. - Conditions de variation des horaires à temps partiel

Les horaires à temps partiel varient de deux façons :

- par l'accomplissement d'heures complémentaires dans les limites fixées au contrat. Leur nombre ne peut être supérieur au tiers de la durée contractuelle initiale et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à trente-neuf heures par semaine ;

- par la conclusion d'avenant apportant des modifications individuelles d'horaires (temps plein à certaines périodes de l'année. Temps partiel à d'autres).

4-8-4. - Garanties offertes aux salariés

Les dispositions de la convention collective s'appliquent au bénéfice des salariés à temps partiel.

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

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

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

Titre V : Absences pour maladie et accident

Indemnisation des absences pour maladie et accident

Article 5-1

En vigueur non étendu

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes.

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 90 % du salaire brut	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 75 % du salaire brut
De 1 an à moins de 6 ans	30	30
De 6 ans à moins de 11 ans	40	40
De 11 ans à moins de 16 ans	50	50
De 16 ans à moins de 21 ans	60	60
De 21 ans à moins de 26 ans	70	70
De 26 ans à moins de 31 ans	80	80
31 ans et plus	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 8e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du premier jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

Article 5-2

En vigueur étendu

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

Titre VI : Dispositions particluières

Formation professionnelle

Article 6-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 9 mai 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

6-1-1.-Dispositions générales

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation profesionnelle. Les employeurs doivent s'efforcer de les faciliter dans toute la mesure du possible, conformément aux lois et règlements en vigueur.

6-1-2.-Dispositions particulières concernant la formation des membres du CHSCT dans les établissements assujettis comportant moins de trois cents salariés.

-Bénéficiaires

Sont concernés par les dispositions qui suivent les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHSCT et qui n'ont pas déjà bénéficié d'un stage de formation à ce titre.

-Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

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

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession.

-Conditions d'exercice du stage de formation

Durée du stage de formation :

Le stage de formation est d'une durée maximum de cinq jours ouvrables.

Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

-Demande de stage de formation

Le représentant du CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 1 mois avant le début de celui-ci.A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise que si l'absence du salarié est susceptible d'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.

-Organismes chargés d'assurer la formation

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur une liste officielle arrêtée par les pouvoirs publics.

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

-Prise en compte de la formation, des frais de déplacement et maintien de la rémunération des intéressés

Tous les membres du CHSCT dans les établissements de plus de cinquante salariés peuvent bénéficier de cette formation.

Les dépenses énumérées ci-dessous sont prises en charge par le budget de formation de l'entreprise. Ces dépenses ne doivent pas porter préjudice aux autres formations déjà prévues par le plan de formation de l'entreprise.

Les frais de déplacement : tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation, ou remboursement kilométrique au taux ISICA en vigueur pour les déplacements en voiture ;

Les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

L'employeur prend en charge le maintien de la rémunération des salariés pendant leur stage de formation.

Règles particulières concernant le travail des femmes

Article 6-2

En vigueur étendu

Les employeurs doivent se conformer aux dispositions des articles R. 234-9 et R. 234-10 relatifs aux travaux interdits aux femmes et aux dispositions de l'article R. 234-6 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les femmes.

Les employeurs s'interdisent de faire travailler des femmes dans les chambres de congélation, dont la température moyenne est égale ou inférieure à 0 °C.

Hygiène et sécurité

Article 6-3
En vigueur étendu

L'obligation de prendre des mesures prévues par la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité du travail incombe à tous les chefs d'entreprises qui sont directement responsables de la non-application de ces mesures.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements. Elles se tiennent en étroites relations pour l'étude de la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter le climat de prévention.

Obligations militaires

Article 6-4 (1)
En vigueur étendu

L'absence occasionnée par l'accomplissement du service national est une cause de suspension du contrat de travail.

Le salarié qui désire reprendre l'emploi occupé par lui, au moment où il a été appelé au service national, doit avertir son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et au plus tard dans le mois qui précède celle-ci.

L'inobservation de cette formalité préalable peut constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Le personnel réintégré est replacé dans les conditions d'ancienneté qu'il avait acquises au moment de son départ.

Le remplaçant éventuel doit être averti qu'il est embauché sous contrat à durée déterminée (écrit) pour la durée du service national de son prédécesseur.

L'employeur garde toutefois la faculté de licencier le salarié remplacé s'il intervient un licenciement collectif ou suppression d'emploi affectant une catégorie à laquelle appartenait l'intéressé. Il doit dans ce cas, conformément à la législation, soit payer l'indemnité de préavis, soit faire effectuer ce préavis au salarié à la libération du service national ; il doit éventuellement régler également l'indemnité de congédiement. Une priorité d'embauche valable durant une année à dater de la libération est réservée à tout salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son service.

Les absences occasionnées par les périodes militaires obligatoires ou pour un rappel sous les drapeaux constituent une suspension du contrat de travail.
(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-18 du code du travail.

Régime de retraite complémentaire

Article 6-5
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 5 du 17 décembre 1991 étendu et élargi par arrêté du 10 août 1993 JORF 21 août 1993

Les entreprises sont tenues d'adhérer à un régime de retraite complémentaire.

L'organisme désigné par la profession pour la gestion de ce régime est l'I.G.I.R.S. (Institution générale interprofessionnelle de retraite des salariés).

Le taux contractuel de cotisation de retraite complémentaire est porté à :

- 5 p. 100 au 1er janvier 1992 ;

- 5,5 p. 100 au 1er janvier 1993 ;

- 6 p. 100 au 1er janvier 1994.

La répartition est de 60 p. 100 pour l'employeur et de 40 p. 100 pour le salarié.
Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'Arrco, la validation des services accomplis dans la profession est la même que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.
Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'Arrco, la validation des services accomplis dans la profession est la même que l'entreprise soit en activité ou ait disparu.

Egalité professionnelle-Egalité de traitement

Article 6-6
En vigueur étendu

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercie normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Titre VII : Dispositions spécifiques aux agents de maîtrise et aux cadres

Domaine d'application

Article 7-1
En vigueur étendu

Le présent titre fixe les conditions particulières applicables aux salariés appartenant aux catégories agents de maîtrise et cadres définies dans les classifications.

Toutefois les dispositions générales de la convention non reprises dans le présent titre sont applicables au personnel d'encadrement.

Période d'essai

Article 7-2
En vigueur étendu

La durée normale de la période d'essai est de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de l'essai et jusqu'au dernier jour de celui-ci inclusivement, le délai de prévenance réciproque est de huit jours.

La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Toute proposition de renouvellement doit faire l'objet d'un écrit préalable accepté par le salarié dix jours avant la date de fin de la première période d'essai.

Engagement

Article 7-3
En vigueur étendu

Tout engagement est confirmé par lettre déterminant :

- la date d'entrée du salarié ;

- l'emploi occupé dans la classification ;

- le coefficient hiérarchique ;

- le salaire d'embauche ;

- le lieu de travail du salarié ;

- la durée et les conditions d'accomplissement de la période d'essai.

L'intéressé en accuse réception pour accord dans un délai maximum de quinze jours.

A l'occasion de l'engagement, il est remis également à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

Formation et information

Article 7-4
En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord du 25 avril 1983, toutes facilités doivent être accordées au personnel d'encadrement pour lui permettre de compléter et améliorer sa compétence professionnelle dans le cadre du plan de formation et du congé-formation.

Modification du contrat

Article 7-5
En vigueur étendu

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments du paragraphe 7-3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire.

Article 7-5

En vigueur non étendu

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments du paragraphe 7-3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire.

Le refus motivé d'accepter le changement proposé ne constitue pas par lui-même une cause légitime susceptible d'entraîner la rupture du contrat de travail (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 30 juillet 1988.

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 30 juillet 1988.

Régime complémentaire de retraite

Article 7-6

En vigueur étendu

Tout salarié relevant de la classification " cadre " de la présente convention bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition auprès de la Caisse générale de retraite des cadres par répartition. Le taux minimum de la cotisation est de 12 p. 100 sur la tranche B ou T2 (c'est-à-dire au-dessus du plafond de la sécurité sociale) supportée à raison de 60 p. 100 par l'employeur, 40 p. 100 par le salarié.

Indemnité de licenciement

Article 7-7

En vigueur étendu

Agents de maîtrise :

Sauf cas de faute grave, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de soixante-cinq ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre zéro et dix ans révolus :

- 2/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

- pour la tranche d'ancienneté au-delà de dix ans :

- 3/10 de mois par année de présence.

Cadres :

- pour la tranche de zéro à dix ans : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;

- pour la tranche de onze à vingt ans : 3/10 de mois par année de présence ;

- au-delà de vingt ans : 4/10 de mois par année de présence.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder six mois de salaire, sauf si l'application des dispositions légales pour le calcul de cette indemnité détermine un montant qui lui est supérieur.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'année(s) de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des douze mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des douze derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.

Lorsque l'agent de maîtrise ou le cadre licencié pour raisons économiques est âgé de cinquante ans révolus et compte au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, en tant qu'agent de maîtrise ou cadre, l'indemnité est majorée de 15 p. 100.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de deux ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre son statut de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

Nouvelle convention collective nationale de la poissonnerie

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente CSFV-CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des tabacs et secteurs connexes FGTA-FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

En application des articles L. 131-1 et suivants du code du travail, il est apparu nécessaire de réécrire la convention collective nationale de la poissonnerie.

La présente convention s'impose à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie, qui ne peuvent y déroger en tout ou partie que de manière plus favorable.

La branche applique l'accord majoritaire en nombre pour l'extension de ses avenants.

TITRE Ier : Clauses générales

Champ d'application

Article 1.1
En vigueur non étendu

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports de travail entre employeurs et salariés des commerces de détail, de demi-gros et de gros de poisson, coquillages et crustacés répertoriés à la rubrique 62-44 de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE (9 novembre 1973).

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Elle règle sur le territoire national les rapports et conditions de travail entre les employeurs définis ci-après et les salariés liés avec eux par un contrat de travail.

Sont concernés tous les employeurs et les salariés relevant du commerce de détail, de demi-gros et de gros de poisson, coquillages et crustacés, répertoriés à la nomenclature d'activité NAF 1993 : 522 E, 526 D et 513 S, à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage et pouvant éventuellement être répertoriées sous le code 513 S y compris dans les DOM et TOM.

Durée de la convention

Article 1.2
En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de son extension.

Révision

Article 1.3
En vigueur non étendu

La présente convention collective peut être révisée à toute époque.

Toute demande de révision doit être adressée sous pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales représentatives au plan national et l'organisation patronale signataire, accompagnée d'un projet de modification.

Les parties sont tenues d'engager les négociations dans les 15 jours qui suivent la demande de révision.

Dénonciation

Article 1.4
En vigueur non étendu

La dénonciation de la présente convention doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle ne peut intervenir dans l'année suivant la date de signature.

Elle est signifiée avec un préavis de 6 mois. A défaut de convention nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la convention continue à produire son effet pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.

Avantages acquis

Article 1.5
En vigueur non étendu

La présente convention ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages acquis dans les différentes entreprises.

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

Règlement intérieur

Article 1.6
En vigueur non étendu

Un règlement intérieur rédigé conformément aux textes en vigueur doit être établi dans chaque entreprise.

Un exemplaire du règlement intérieur sera remis à chaque salarié lors de l'embauche et affiché dans l'établissement.

Les diverses commissions paritaires nationales

Article 1.7
En vigueur non étendu

Il est institué 3 commissions paritaires :

- commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation ;

- commission paritaire nationale de branche ;

- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.7.1. Commission paritaire nationale
de conciliation et d'interprétation

1.7.1.1. Composition de la commission.

Il est institué une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation composée de 2 collèges :

- un collège salarié comprenant un représentant pour chacune des organisations signataires désigné par les organisations syndicales représentatives au plan national ;

- un collège employeur d'un nombre égal de représentants.

Elle peut comprendre des suppléants.

1.7.1.2. Siège de la commission.

La domiciliation de cette commission est fixée au siège de la confédération des poissonniers de France (signataire).

Son secrétariat est assuré par la confédération des poissonniers de France.

1.7.1.3. Présidence de la commission.

La commission est coprésidée par un représentant du collège employeur et un représentant salarié, élus pour 3 ans au sein de leur collège respectif.

1.7.1.4. Compétences de la commission.

Cette commission est compétente pour débattre :

- de tout différend d'interprétation de la présente convention ; elle statue dans cette hypothèse comme commission d'interprétation ;

- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application du texte précité. Elle statue dans cette hypothèse comme commission de conciliation.

1.7.1.5. Fonctionnement de la commission.

En cas de différend relevant de l'interprétation de la convention :

La commission se réunit à l'initiative d'une des organisations syndicales représentatives au plan national de la convention dans le mois qui suit la demande formée par lettre RAR avec un exposé des motifs de la saisine et adressée à chacune des organisations syndicales représentatives au plan national.

L'avis est émis à la majorité des membres présents à la commission.

" Lorsqu'il intervient, cet avis entraîne la discussion de plein droit de la clause interprétée au sein de la commission nationale paritaire de branche pour une meilleure rédaction. "

Les avis de la commission sont répertoriés au secrétariat de la commission et ont valeur d'avenants.

Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de publicité par la commission d'interprétation.

En cas de différend à caractère individuel ou collectif né de l'application de la convention :

Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, qu'ils soient collectifs ou individuels, pourront être portés par la partie la plus diligente devant la commission.

La commission paritaire est saisie au moyen d'une lettre RAR adressée par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation de la convention collective sis au 1, rue de Concarneau, Marée 30321, 94569 Rungis.

La commission assure sa mission de conciliation dans le mois de sa saisine, après convocation par lettre RAR de chacune des parties. Une copie de la demande est transmise au défendeur.

Les parties sont tenues de comparaître en personne au lieu fixé par la commission.

La commission doit chercher à concilier les parties après les avoir entendues contradictoirement.

Les engagements résultant du procès-verbal de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les parties auxquelles un exemplaire est remis ou notifié par lettre RAR.

En cas de conflit collectif ou d'ordre collectif, le dépôt du procès-verbal de conciliation prévue aux articles L. 526-1 et R. 526-1 du code du travail devra être effectué par la partie la plus diligente.

Tout conflit collectif, faute de solution devant la commission, sera soumis aux procédures prévues par les articles L. 522-1 et suivant du code du travail.

A défaut de conciliation ou en cas de non-représentation de l'une des parties, la commission, à la majorité des voix et au plus tard dans un délai de 1 mois, rend un avis motivé.

Cet avis est notifié par lettre RAR à chacune des parties par le secrétariat de la commission dans un délai maximum de 8 jours.

Les avis sont conservés par le secrétariat de la commission, demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de conciliation et ont valeur d'avenants.

Si les parties n'entendent pas se ranger à l'avis de la commission, elles pourront se pourvoir devant les juridictions compétentes.

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

Les modalités pratiques de fonctionnement de la commission pourront faire l'objet d'un règlement intérieur.
1.7.2. Commission paritaire nationale de branche
1.7.2.1 Objet de la commission.

Les organisations syndicales représentatives au plan national et l'organisation patronale signataire estiment qu'il est indispensable d'étudier en commun dans le cadre d'une large concertation avec toutes les instances intéressées les problèmes affectant la profession.

Il est donc institué une commission paritaire nationale de branche qui a pour objet notamment et sans que la liste des sujets soit exhaustive de :

- veiller à l'application de la convention collective ;

- examiner toute question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés ;

- examiner les propositions d'amélioration concernant la présente convention, transmises par la commission paritaire de conciliation et d'interprétation ;

- se prononcer sur la détermination de la période de saison, dans le cadre d'une demande collective départementale, de dérogation à la durée maximale du travail et sur l'évolution et l'organisation de la durée du travail dans le département concerné ;

- se prononcer sur les perspectives économiques de la profession et notamment sur l'évolution de l'emploi (nombre d'emplois salariés, évolution des qualifications) et des salaires ;

- se prononcer sur les problèmes de formation professionnelle et d'apprentissage ;

- se saisir de problèmes locaux spécifiques.

La commission paritaire nationale de branche sera également compétente pour étudier la manière dont intervient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle.

Sur la base du rapport transmis par l'organisme de prévoyance, elle pourra décider de l'évolution éventuelle des garanties.

L'organisme de prévoyance, dans le rapport qu'elle transmettra, fournira tout élément d'ordre économique, financier et social nécessaire à l'appréciation de la situation.

La commission paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.
1.7.2.2. Composition de la commission.

La commission est composée de :

- un collège salarié comprenant un représentant pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;

- un collège employeur d'un nombre égal de représentants.

Elle peut se faire assister de toute personnalité qualifiée en ayant recours à des intervenants extérieurs.
1.7.2.3 Missions de la commission.

Elle se réunit une fois par an au minimum.

Au cours de cette réunion annuelle, les partenaires sociaux engageront des négociations sur les salaires et la durée du temps de travail.

La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen :

- de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

- des actions éventuelles de prévention envisagée compte tenu de ces prévisions ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

- de la question de l'accès et du maintien dans leur emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle.

A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation " au plus tard fin avril ". Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales représentatives au plan national, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Le rapport de branche de la convention collective nationale de la poissonnerie présenté comprendra un comparatif sur 3 années :

- du nombre d'entreprises et leurs tailles ;

- du nombre de salariés du secteur ainsi que la répartition homme-femme ;

- de la pyramide des âges ;

- d'un histogramme de répartition selon les statuts cadres, agents de maîtrise et ouvriers employés ;

- d'une répartition des entreprises par département ;

- d'une répartition géographique des salariés par département ;

- d'un tableau de répartition des salaires par catégorie de salariés de la branche ;

- d'un tableau de répartition des temps partiels et temps complet ;

- d'un état des lieux des formations dans la branche.

Le rapport de branche pourra être réalisé soit par l'organisme de prévoyance de la branche, soit par la caisse de retraite de la branche ou toute autre structure mandatée par la confédération des poissonniers de France.

La commission se réunira en outre :

- au moins 1 fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications ;

- au moins 1 fois tous les 3 ans pour négocier sur les mesures assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures qui tendent à remédier aux inégalités constatées ainsi que les conditions de travail des salariés âgés et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés ainsi que la prise en compte de la pénibilité du travail.

La négociation porte notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

- les conditions de travail et d'emploi ;

- l'emploi des travailleurs handicapés ;

La négociation sur l'égalité professionnelle se déroule sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés, pour chacun des secteurs d'activités.

1.7.3. Commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle (CPNEFP)

1.7.3.1. Généralités.

Les partenaires sociaux signataires souhaitent donner les moyens à la branche de développer la négociation collective et de promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce du poisson et de la conchyliculture (n° 3243).

1.7.3.2 Composition de la commission.

Elle est composée d'un collège salarié comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative au plan national de salariés et d'un collège employeur d'un nombre équivalent de représentants de l'organisation patronale.

Des suppléants pourront être désignés.

Election du président et vice-président tous les 3 ans.

1.7.3.3. Missions.

La commission a différentes missions dans les domaines suivants :

Emploi

Permettre l'information réciproque des organisations syndicales représentatives au plan national sur la situation de l'emploi dans le secteur professionnel et territorial.

Etudier l'évolution de l'emploi et des qualifications, décider de recherches particulières (emplois sensibles du fait des nouvelles technologies, etc.), y compris avec l'aide de fonds publics.

Examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reconversion et de reclassement.

Formation

Assurer le suivi et l'application de l'accord conclu au niveau de la branche.

Etre saisi, en cas de litiges nés de l'application ou de l'interprétation de l'accord.

Assurer la diffusion des objectifs de la profession aux structures d'orientation et de financement de la formation régionale.

Promouvoir, par tous les moyens appropriés (plaquette, etc.), la formation dans les entreprises de la profession et auprès des salariés.

Formuler des critères de qualité et d'efficacité des actions de formation relevant des priorités de l'accord.

Définir des actions de formation qualifiante pour répondre aux besoins de la profession qui seront proposés :

- au personnel de bas niveau de qualification en cours d'emploi ;

- aux jeunes sans contrat en alternance.

Expérimenter d'autres modes de formation et décider des mesures visant à satisfaire les besoins des très petites entreprises. Ces études, ainsi que l'information prévue plus haut, pourraient faire l'objet d'une aide financière de l'Etat.
Jeunes

Favoriser tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation et celui des entreprises.

A cette fin, elle pourrait faire :

- proposer des initiatives en matière de formation initiale professionnelle aux commissions professionnelles consultatives de l'éducation nationale et de l'association de formation professionnelle pour les adultes ;

- discuter des objectifs d'ouverture et de fermeture de sections dans les établissements d'enseignement.

Suivre l'utilisation des contrats d'alternance et d'apprentissage notamment les résultats (pourcentage de réussite, d'embauche, etc.)

Examiner les conditions dans lesquelles sont effectués les tutorats.

Préparer un document présentant les métiers de la profession.
1.7.3.4. Mode de fonctionnement.

Elle se réunit au moins une fois par an en réunion plénière.

Pour les études définies, la commission élabore le cahier des charges et participe au choix des organismes contactés par appel d'offres.
1.7.4. Création d'une association paritaire

Fortes de leurs négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la formation professionnelle, l'application d'accords sur la prévoyance et sur la réduction du temps de travail, il leur est apparu indispensable de donner aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers pour pouvoir mener à bien leurs missions par un travail de qualité, tant en amont de la négociation qu'en aval, pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords.

Certaines entreprises de la branche ayant un faible nombre de salariés par unité, l'organisation patronale développe d'importants moyens pour l'information des chefs d'entreprise et des salariés.

Les partenaires sociaux signataires s'entendent pour créer une association paritaire composée d'un collège de représentants de l'organisation patronale et d'un collège de salariés comprenant un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau national.

L'association ainsi créée est dénommée association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie.

Elle élit, parmi ses membres, un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier.

Le président et le trésorier seront issus d'un des 2 collèges, le vice-président et le secrétaire de l'autre collège.

Tous les 2 ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association alterneront au profit de l'autre collège.
1.7.4.1. Missions de l'association.
L'association a pour vocation d'engager des études, de participer à l'information des partenaires sociaux signataires et à l'organisation de leurs rencontres.

Elle a également pour vocation d'engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et, tout particulièrement, sur l'évolution de l'emploi.

Dans ce but, l'association recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.
1.7.4.2. Cotisation.

Tous les employeurs de salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie n° 3243 doivent verser une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'Association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie mandate un opérateur technique dénommé ACOTA (sis au 98, boulevard Pereire, 75850 Paris) pour recouvrir cette cotisation.

Un bordereau spécifique de collecte sera adressé aux entreprises du secteur.

Elle sera ensuite reversée à l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie.
1.7.4.3. Affectation des cotisations.

Le montant des cotisations recueillies par l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

- 0,08 % des cotisations des entreprises - de 10 salariés seront reversées à l'association pour le développement du paritarisme de l'union professionnelle artisanale.
Pour le solde :

- 1/3 affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, répartis pour moitié, à part égales, entre les 5 organisations syndicales représentatives au niveau national et, pour l'autre moitié, en part proportionnelle à leur présence aux réunions de convention collective ou autres réunions paritaires directement liées à celle-ci (CPNB - CPNEFP, commission nationale de négociation, de conciliation et d'interprétation) ;

- 1/3 affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs représenté par l'organisation professionnelle signataire de la convention collective nationale n° 3243 ;

- 1/3 affecté au financement d'actions d'information sur la convention collective nationale n° 3243, la prévoyance, la formation professionnelle et les informations syndicales.

Le financement de l'exercice du droit à la négociation collective au bénéfice des salariés comme des employeurs aura notamment pour objet de rembourser les frais occasionnés par :

- la préparation et l'organisation des réunions paritaires ;

- la formation et l'information des négociateurs paritaires ;

- les études nécessaires ;

- l'information et l'accompagnement des salariés et des employeurs pour mettre en oeuvre des méthodes innovantes d'organisation du travail ;

- le développement du dialogue social dans la branche ;

- le suivi des accords paritaires.

Ces frais peuvent être des frais de déplacement, de salaires, de secrétariat, d'édition...

Ces actions auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la convention collective, la prévoyance, la formation initiale et continue, le temps de travail, l'emploi dans le secteur.

Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans les journaux professionnels, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites internet ou autres moyens nécessaires adaptés préalablement définis par l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie.

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de branche de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

TITRE II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Liberté d'opinion et droit syndical

Article 2.1
En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux signataires reconnaissent la liberté aussi bien pour l'employeur que pour les salariés de s'associer en syndicats professionnels dont l'objet est l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Dans l'entreprise, les parties s'engagent à respecter la stricte neutralité et à ne prendre en aucun cas en considération dans les relations du travail les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'y engagent notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline et de congédiement.

Les organisations syndicales de salariés, de leur côté, s'engagent à respecter la liberté du travail.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et établissements dans le respect des droits et libertés garanties par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Participation des salariés aux commissions paritaires

Article 2.2
En vigueur non étendu

Lorsque des salariés participent à une commission paritaire nationale, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise.

Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés, ne sont pas imputables sur lesdits congés et ne " s'imputent pas sur les crédits d'heures inhérents aux mandats que les salariés détiennent dans leur entreprise ".

Les salariés sont tenus d'informer leur employeur à l'avance de leur participation à ces commissions, dès réception de la convocation.

Les difficultés susceptibles de survenir sur ce point sont traitées par la commission de conciliation et d'interprétation.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement éventuels sont remboursés, selon les barèmes du tarif SNCF 2e classe aller-retour et les repas selon sept fois le barème du minimum garanti.

Ces frais sont pris en charge par le tronc commun de l'ADPSP.

Ces dispositions s'appliquent dans la limite d'un salarié par organisation syndicale.

Dans le cas où les délégués participant à des réunions paritaires ne sont pas salariés d'une entreprise de la branche, le remboursement de leurs frais n'est pas pris en charge.

Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical

Article 2.3
En vigueur non étendu

Au cas où des salariés doivent assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence sont accordées qui n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les salariés sont tenus de faire une demande écrite au moins 8 jours à l'avance et de présenter un document écrit émanant de leur organisation syndicale.

Réembauche-Réintégration à l'issue de l'exercice de fonction de permanent syndical

Article 2.4
En vigueur non étendu

Dans le cas où un salarié ayant plus de 1 an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficie d'une priorité d'emploi pendant 1 an.

Il est remplacé, le cas échéant, pendant cette période par un salarié sous contrat à durée déterminée.

La demande de réintégration doit être présentée par l'intéressé au moins 40 jours avant l'expiration du délai de 1 an ou de son mandat syndical si celui-ci expire avant ce terme.

La réintégration est de droit sauf si l'emploi a été supprimé.

Panneau d'affichage

Article 2.5
En vigueur non étendu

A l'intérieur de chaque entreprise sont prévus, conformément aux dispositions légales, des panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales. L'information est apposée sur les lieux de regroupement du personnel.

Délégué du personnel

Article 2.6
En vigueur non étendu

Les dispositions relatives à la mise en place de délégué du personnel sont réglées par la loi du 2 août 2005.

La mise en place de délégué du personnel est obligatoire dans toutes les entreprises ou établissements dont l'effectif est au moins de 11 salariés, depuis 12 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 3 ans.

Il appartient à l'entreprise d'informer, tous les 2 ans, par affichage, le personnel de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

En cas de carence de candidature, l'employeur établit un procès-verbal qu'il affiche dans l'entreprise et qu'il transmet dans les 15 jours à l'inspecteur du travail.
2.6.1. Les missions des délégués du personnel

Les missions des délégués du personnel sont définies par les lois et règlements en vigueur. Ils ont notamment pour attribution :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.
2.6.2. Modalités d'exercice de la mission

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois.

Ils sont également reçus sur leur demande soit individuellement, soit par catégorie, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs, le temps passé par les délégués titulaires et suppléants à ces réunions est payé comme temps de travail, et n'est pas déductible du crédit d'heures.
2.6.3. Modalités de fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps consacré par les délégués suppléants pour assumer leur rôle de suppléance leur est payé et s'impute sur le crédit d'heures du délégué titulaire défaillant.

Les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

La direction met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment se réunir.

L'exercice normal de la fonction des délégués ne peut constituer pour ceux qui en sont investis une entrave à l'avancement régulier et professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération.

Comité d'entreprise et CHSCT

Article 2.7
En vigueur non étendu

Les dispositions relatives à la mise en place d'un comité d'entreprise sont réglées par la loi n° 2005-882 du 2 août 2005.

Il appartient à l'entreprise d'informer, tous les 2 ans, par affichage le personnel de l'organisation des élections en vue de la désignation des représentants au comité d'entreprise.

Un comité d'entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif de 50 salariés au moins est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées au titre III du livre IV du code du travail (parties législative et réglementaire). Le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise est assuré conformément à la loi et éventuellement amélioré par accord d'entreprise.

Les dispositions relatives au CHSCT sont réglées par la législation en vigueur.

TITRE III : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Embauche

Article 3.1
En vigueur non étendu

Les employeurs font connaître leurs besoins en main-d'oeuvre à l'agence nationale pour l'emploi.

Ils se réservent le droit de recourir à l'embauche directe. Avant toute embauche, les employeurs en informent les salariés licenciés de l'entreprise depuis moins de 1 an pour motif économique afin qu'ils puissent, s'ils en ont exprimé le désir, bénéficier d'une priorité de réembauche.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de personnel, notamment les mutilés et handicapés.

Le personnel est tenu informé par voie d'affichage des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Toute embauche dans l'entreprise donne lieu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui est prononcée à la suite de l'examen médical est déterminante pour la conclusion de l'engagement.

Contrat à durée indéterminée

Article 3.2
En vigueur non étendu

3.2.1. Période d'essai

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres et qui en application des dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise et aux cadres peut être renouvelée une seule fois pour ces seules catégories de salariés. Le renouvellement doit être notifié par écrit au salarié.

Ces durées doivent correspondre à une présence effective du salarié. Aussi, en cas d'absence de celui-ci pour quelque cause que ce soit, les durées prévues ci-dessus sont complétées du temps d'absence du salarié pour les seuls jours ouvrables.

Sauf dispositions particulières applicables aux agents de maîtrise et cadres, chaque partie se réserve le droit de se séparer de l'autre sans préavis ni indemnité, pendant la période d'essai ou à son expiration.

Il est toutefois souhaitable de prévenir de son intention quelques jours à l'avance. Passé la période d'essai, ce sont les règles relatives à la rupture du contrat de travail (démission ou licenciement) qui s'appliquent.
3.2.2. Préavis de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement ou de démission, et sauf faute grave, il doit être respecté un délai de préavis déterminé comme suit :

En cas de licenciement
EMPLOYÉS/OUVRIERS
Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.
Ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : 1 mois.
Ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois.
AGENTS DE MAITRISE
Ancienneté inférieure à 1 an : 1 mois.
Ancienneté supérieure à 1 an : 2 mois.
CADRES
3 mois.

En cas de démission
EMPLOYÉS/OUVRIERS
Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.
Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.
AGENTS DE MAITRISE
Ancienneté inférieure à 1 an : 1 mois.
A partir de 1 an : 2 mois.
CADRES
Ancienneté inférieure à 1 an : 2 mois.
A partir de 1 an : 3 mois.

En cas de licenciement et pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures.

Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire sont fixées d'un commun accord ou à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour à celui du salarié.

Elles peuvent être regroupées après accord entre les parties. Elles ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le vendredi, le samedi ou les veilles de fête, sauf en cas de cumul pour tenir compte des contraintes en vigueur dans la profession.

En cas de travail à temps partiel, l'autorisation d'absence pour recherche d'emploi est calculée au prorata du temps de travail.

La même autorisation d'absence est accordée à l'employé qui donne sa démission, mais dans ce cas celle-ci n'est pas rémunérée.

En cas de licenciement, le salarié qui exécute son préavis peut quitter son emploi avec l'accord de l'entreprise dès qu'il en a trouvé un autre, sans avoir à payer d'indemnité.

Il ne perçoit alors que le salaire correspondant à la période de travail effectif.
3.2.3. Indemnité de licenciement

Sauf dispositions particulières plus avantageuses applicables aux agents de maîtrise et aux cadres, le licenciement, s'il ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, donne droit en sus de l'indemnité de préavis, à une indemnité dite " indemnité de licenciement " au profit du salarié congédié, calculée comme suit :

Licenciement pour motif personnel :

- salarié ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :
1/10 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté à compter de la 5e année.

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

Licenciement pour motif économique : en cas de licenciement pour motif économique, les dispositions légales s'appliquent.
3.2.4. Départ en retraite

Tout salarié peut quitter l'entreprise volontairement à partir de 60 ans pour bénéficier du droit à une pension de retraite.

Il peut être mis à la retraite à 65 ans sur décision de l'employeur.

Dans les deux cas les intéressés doivent respecter les délais de préavis suivants :

- 6 mois pour toutes les catégories de personnels.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise, une allocation de départ en retraite lui est due selon les conditions suivantes d'ancienneté dans la profession ;

- 1 mois après 10 ans d'ancienneté ;

- 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté ;

- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;

- 2 mois et demi après 30 ans d'ancienneté.

En cas d'absence partielle ou totale du salarié sur les 12 derniers mois, le salaire de référence retenu pour le calcul de cette indemnisation est celui que le salarié aurait perçu s'il avait été présent.

Contrat à durée déterminée

Article 3.3
En vigueur non étendu

3.3.1. Recours aux contrats à durée déterminée

Conformément aux dispositions du code du travail en ses articles L. 122-1 et L. 122.3, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés par la législation applicable.

En aucun cas, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu :

- pour pourvoir un poste ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique depuis moins de 6 mois ;

- pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;

- pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du ministre du travail et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale, sauf autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi.

Ainsi en application des articles L. 122-1-1 et L. 122-2 du code du travail, des contrats à durée déterminée peuvent notamment être conclus :

- en remplacement d'un salarié en cas d'absence, de maladie, d'accident, de suspension de son contrat de travail, d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;

- pour faire face à tout accroissement temporaire d'activité ;

- pour exécuter des travaux saisonniers ;

- lorsque des textes énonçant des mesures en faveur de l'emploi le prévoient.

3.3.2. Durée du contrat

Il existe deux types de contrat à durée déterminée :

- le contrat dit de date à date dans lequel doit figurer la durée du contrat et la date de fin du contrat ;

- les contrats à terme imprécis dans lesquels doivent figurer une durée minimale et l'événement mettant fin au contrat et dont le terme ne peut être fixé à l'avance, il en est ainsi en cas :

- de remplacement d'un salarié absent ;

- d'emploi saisonnier ;

- dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée est subordonné au respect des règles suivantes :

- la possibilité de renouvellement (1 seule fois) doit figurer dans le contrat initial ; à défaut, un avenant fixant la durée de renouvellement doit être signé entre l'employeur et le salarié avant le terme du contrat initial ;

- la durée de la période de renouvellement peut excéder celle de la période initiale, sans que la durée totale du contrat de renouvellement inclus ne puisse dépasser les durées légales ;

- la durée totale des contrats, renouvellement inclus, ne peut excéder les durées maximales autorisées.

3.3.3. Conditions de forme

Le CDD est obligatoirement écrit. A défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Il doit indiquer :

- la définition précise du motif de recours au contrat ;

- la durée minimale pour laquelle le contrat est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

- la date d'échéance du terme lorsqu'il s'agit d'un contrat de date à date et, le cas échéant, une clause de renouvellement ;

- l'intitulé de la convention collective applicable ;

- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (primes et accessoires de salaire) ;

- la période d'essai ;

- en cas du remplacement du salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;

- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;

- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

La période d'essai imposée au salarié ne peut excéder les durées suivantes :

- pour les contrats dont la durée initiale est inférieure à 6 mois, la durée maximale est de 2 semaines ;

- pour les contrats dont la durée initiale est supérieure à 6 mois, la durée maximale est de 1 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée à prendre en considération pour le calcul de la période d'essai est la durée minimale du contrat.
3.3.4. Indemnité de fin de contrat

Au terme de son contrat à durée déterminée, chaque salarié perçoit une indemnité dite de précarité de 10 % des sommes perçues.

La rupture anticipée sans cause justificative (force majeure, faute grave, accord des parties ou embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée) peut être sanctionnée par l'octroi de dommages intérêts à l'autre partie.

Bulletin de salaire

Article 3.4
En vigueur non étendu

Chaque mois le salarié reçoit un bulletin de salaire sur lequel doivent figurer les mentions obligatoires fixées par les dispositions réglementaires en vigueur et notamment :

- l'emploi occupé et le coefficient correspondant de la classification conventionnelle ou d'entreprises ;

- le nombre d'heures effectuées en distinguant les heures normales, les heures supplémentaires et les heures d'équivalence ;

- le décompte des heures de repos acquises au titre du repos compensateur prévues à l'article 4.1.3 ainsi que le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif ;

- le décompte des heures de nuit.

Certificat de travail

Article 3.5
En vigueur non étendu

Au moment où il cesse de faire partie de l'établissement, est remis à tout salarié, en mains propres contre décharge, ou en recommandé avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de tout autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;

- nom et adresse du salarié ;

- date d'entrée (période d'essai comprise) ;

- nature du ou des emplois occupés et les dates correspondantes ;

- date de sortie ;

- lieu et date de délivrance ;

- signature de l'employeur ;

- cachet de l'entreprise comportant les mentions obligatoires.

TITRE IV : DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS

Durée du travail

Article 4.1
En vigueur non étendu

La durée du travail est fixée par l'employeur.

Elle ne peut dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Le temps de travail peut être défini soit collectivement soit de manière individuelle, dans le cadre :

- de la semaine ;

- de l'année.

4.1.1. Durée du travail définie dans le cadre hebdomadaire

Décompte

La durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Répartition

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Travail du dimanche

En cas de travail le dimanche, la durée du repos hebdomadaire est portée à 36 heures répartis par accord des parties, auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Durée journalière maximale

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

Mode de réduction de la durée du travail dans le cadre de la semaine

La réduction du temps de travail dans le cadre de la semaine peut prendre des formes différentes :

- diminution de l'horaire journalier, de manière uniforme ou non, sur l'ensemble des jours travaillés ;

- repos d'une demi-journée ou d'une journée en plus par semaine. En cas de nécessité prévisible justifiant la présence du salarié dans l'entreprise, ce repos peut être suspendu et compensé ultérieurement ou en cas d'impossibilité, être payé. Le salarié est informé 5 jours avant cette suspension, sauf urgence.

4.1.2 Durée du travail modulée sur période annuelle

La modulation peut être mise en place dans les entreprises qui connaissent des fluctuations d'activité.

Celles-ci peuvent résulter de leur situation géographique, ou des particularités de leur activité générant, à certaines périodes, un surcroît d'activité alors qu'à d'autres périodes, elles sont en sous-activité.

Principe

Pour la mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures, la durée hebdomadaire de travail peut varier, sur tout ou partie de l'année à condition que, sur une période de 12 mois, cette durée n'excède pas 1 596 heures, hors heures d'équivalences, après prise en compte du repos hebdomadaire et des 11 jours fériés légaux quand ils ne coincident pas avec un jour de repos hebdomadaire.

La période de référence est l'année civile sauf si une autre période de 12 mois est définie dans l'entreprise et portée par écrit à la connaissance des salariés.

Modalités

La modulation est établie sur une période de 12 mois à partir du calendrier des " périodes creuses " et des " périodes de pointe " ".

Ce calendrier peut être collectif pour l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci ou individuel.

Il est porté à la connaissance des salariés soit par affichage, soir par document remis en main propre à chaque salarié.

Si les représentants du personnel existent dans l'entreprise, ils seront consultés avant la mise en oeuvre.

Ces documents précisent :

- la période de référence : soit du 1er octobre au 30 septembre ou autre période définie par l'entreprise ;

- le calendrier : des périodes " creuses " et les périodes " de pointe " ;

- les limites de variations de l'horaire en " période creuse " et " période de pointe " :

- ces limites sont fixées à 44 heures de travail par semaine (exceptionnellement 46 heures) sur une période de 12 semaines maximum en " période de pointe ", 26 heures par semaine en " période creuse " ;

- dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en période creuse ;

- il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à l'imputation sur le contingent annuel ;

- par contre, les heures effectuées au-delà de 38 heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur ;

- les modalités de changement par rapport au calendrier :

- les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif établi sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir ;

- en cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à 1 jour ;

- les conditions de rémunération :

- quelle que soit la période, le salaire mensuel est établi sur 151,67 heures ;

- en fin de période annuelle, un décompte est effectué et suivi, s'il y a lieu, de la régularisation nécessaire. Si le décompte fait apparaître une durée de travail supérieur à 1 596 heures, les heures excédentaires sont réglées en heures supplémentaires ou repos équivalent après accord des parties conformément à la loi ;

- si le décompte fait apparaître des heures payées non effectuées et non compensées, il y a une régularisation sur le bulletin de paie ou compensation en heures travaillées à une période définie entre l'employeur et le salarié ;

- en cas de départ du salarié, il est procédé à un décompte des heures afin d'opérer, s'il y a lieu, une régularisation sur le dernier bulletin de salaire ;

- cette régularisation se fait sur la base du taux horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures.

- en cas de rupture de contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opéré aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail ;

- sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période :

- sauf clause contraire prévue au contrat, les salariés entrés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise ;

- leur salaire mensuel est établi sur la base de 151,67 heures ;

- en fin de période, il est procédé à la régularisation selon les mêmes modalités que pour les salariés présents pendant toute la période ;

- conditions de recours au chômage partiel : s'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les heures payées mais non effectuées en période creuse ne pourront être compensées en période de pointe, l'entreprise sortant du cadre de la modulation, peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel ;

- situation des salariés absents : les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

4.1.3. Réduction de la durée du temps de travail par attribution de repos

Principe

La réduction du temps de travail peut prendre la forme de jour ou demi-journées de repos supplémentaires payés.

Modalités d'attribution

Ces demi-journées ou jour de repos peuvent être accordés :

- dans le cadre de la semaine prévu à l'article 5.1 ;

- par quinzaine ;

- par mois ;

- sous la forme de jours de congés étalés dans le temps et non accolés à des congés payés selon un calendrier indicatif défini entre les parties sauf accord.

En cas de difficulté, le choix du jour de repos est laissé, alternativement au salarié et à l'employeur. Il est toutefois entendu que, sauf accord contraire expresse des parties, ces repos ne sont pas accordés en période de forte activité.

En cas de nécessité, le repos peut être suspendu moyennant le respect d'un préavis de 7 jours, ramené à 1 jour, si la nécessité n'étais pas prévisible 7 jours avant.

4.1.4. Salariés soumis au régime des équivalences

Les spécificités de la profession conduisent à maintenir le régime des heures d'équivalence qui ne concernent que le personnel affecté à la vente dans les commerces de poisson et travaillant à temps complet.

Les partenaires sociaux conviennent d'adapter le régime des équivalences comme suit :

- le rapport d'équivalence est fixé à 3 heures de présence par semaine pour un travail à temps complet - les temps partiels au prorata ;

- toutes les heures d'équivalence par semaine sont rémunérées au taux normal sans majoration ;

- les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile. Elles sont majorées de 25 % à partir d'un temps complet plus les heures d'équivalence dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

4.1.5. Salariés non soumis au régime des équivalences

En ce qui concerne les salariés non assujettis au régime des équivalences, les heures supplémentaires se décomptent à la semaine civile au-delà de la durée légale fixée à 35 heures de travail effectif.

4.1.6. Repos compensateur

Principe

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur de 125 % pour les heures dont le paiment aurait été majoré de 25 %.
Modalités d'attribution

Par dérogation aux règles fixées à l'article L. 215-5-1 du code du travail, les modalités d'attribution de ce repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, le repos est pris par journée entière au choix du salarié du mardi au jeudi de chaque semaine sauf la quinzaine précédant Noël, le nouvel An, Pâques.

Dans les cas de nécessité de service justifiée essentiellement par un surcroît d'activité, l'employeur peut demander le report du jour du congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut jouer qu'une seule fois.

Le décompte des heures acquises au titre des repos compensateurs en contrepartie des heures supplémentaires figure chaque mois sur la fiche de paye.

Chaque jour de repos attribué est réputé correspondre au nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé ce jour là.
4.1.7. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 230 heures ; pour les cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel, le contingent d'heures supplémentaires est définitivement fixé à 180 heures.

Le taux de majoration applicable des heures supplémentaires est fixé à 25 % dans le secteur de la poissonnerie.

Le déclenchement du repos compensateur légal correspond au seuil de 230 heures supplémentaires effectuées sur l'année, à l'exception des cadres soumis à une convention individuelle de forfait, lesquels peuvent bénéficier d'un repos compensateur au-delà de 180 heures supplémentaires.
4.1.8. Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin de travail. Cet horaire est affiché.

Lorsque le salarié est occupé sur la base d'un horaire nominatif et individuel, le document indiquant la répartition de la durée du travail est établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié, l'autre tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Toute modification de l'horaire fait l'objet d'une mention et de l'émargement du salarié concerné sur un document ou un registre spécial tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis

Article 4.2
En vigueur non étendu

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis est réglementé par le livre II du code du travail, notamment dans les articles L. 212-13 et L. 212-14 où il est précisé :

- que les jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine ; toutefois, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail dans la limite de 5 heures par semaine après avis du médecin du travail dont dépend l'établissement. Dans ce cas de dérogation, la durée minimale du repos ne peut être inférieure à 12 heures consécutives ;

- que la durée du travail des jeunes ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale de travail des adultes employés dans l'établissement ;

- qu'aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée de 4 heures et 30 minutes.

Travail de nuit

Article 4.3
En vigueur non étendu

4.3.1. Définition du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit correspond à la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin.
4.3.2. Définition des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit s'entendent de tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel et au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant sa période définie à l'article 1er ;

- soit, au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de 12 mois consécutifs.

Le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensations que les autres salariés.
4.3.3. Contreparties en repos au profit des travailleurs de nuit

Les salariés ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient d'un repos compensateur, suivant les horaires effectués annuellement :

- de 220 heures à 519 heures annuelles : 1 jour ;

- de 520 heures à 819 heures annuelles : 1,5 jour ;

- de 820 heures à 1 119 heures annuelles : 2,5 jours ;

- de 1 120 heures à 1 419 heures annuelles : 3 jours ;

- au-delà de 1 419 heures annuelles : 4 jours.

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. A défaut, l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours, il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur en fixe les modalités.

La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Tout travailleur de nuit qui au cours de l'année civile effectue moins de 220 heures de travail de nuit, en raison d'une suspension ou d'une rupture de son contrat de travail, bénéficiera d'un prorata de la contrepartie en repos au profit des travailleurs de nuit.

Le calcul du prorata sera établi du 1er janvier de l'année jusqu'à la date de rupture ou de suspension, selon la formule suivante :
(Nombre d'heures de nuit effectuées divisé par 220 heures) x 1 jour.
4.3.4. Contreparties en rémunération au
profit des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit a droit aux majorations suivantes :

- pour le travail accompli entre 21 heures et 5 heures du matin :
majoration de 20 % de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit aux majorations suivantes :

- pour le travail accompli entre 21 heures et 5 heures du matin :
majoration de 25 % de son salaire, étant précisé que cette majoration est portée à 40 % si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur la veille de son exécution.

Le salarié reçoit cette majoration égale à 20, 25 ou 40 % de son salaire pour chaque heure effectuée de nuit dans les conditions prévues ci-dessus.
4.3.5. Dérogation à la durée du travail

La durée quotidienne de travail du travailleur de nuit ne pourra excéder 9 heures. Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise.

Dans les entreprises concernées, la durée hebdomadaire du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.
4.3.6. Protection de la maternité

Toutes les salariées en état de grossesse médicalement constaté doivent être affectées à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.
4.3.7. Protection médicale

Une surveillance médicale particulière sera réservée au travailleur de nuit, 2 visites par an auprès du médecin du travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit ne lui permet plus à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, constaté par le médecin du travail, il doit être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.
4.3.8. Prise en compte des situations individuelles

L'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales du travailleur de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le salarié dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une priorité pour occuper un poste de jour.
4.3.9. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.
4.3.10. Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.
4.3.11. Temps de pause

En cas de travail quotidien de nuit d'au moins 6 heures, une pause minimum de 20 minutes est accordée.

Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

Jours fériés

Article 4.4
En vigueur non étendu

Lorsque le salarié est tenu de travailler pendant les jours fériés désignés ci-dessous, celui-ci bénéficie d'un repos compensateur de même durée que le travail effectué.

A défaut, la rémunération des heures effectuées ce jour-là est majorée de 100 % :

- 1er janvier ;

- 8 Mai ;

- jeudi de l'Ascension ;

- 14 Juillet ;

- 15 août ;

- 1er novembre ;

- 11 Novembre ;

- 25 décembre.

Le chômage d'un jour férié ne peut entraîner aucune diminution de salaire.

Le lundi étant traditionnellement un jour de fermeture, il n'a pas été inclus les lundis de Pâques et de Pentecôte.

Jour de solidarité

Article 4.5
En vigueur non étendu

Dans le cadre du décret créant la journée de solidarité, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas instaurer de journée spécifique mais de réduire à 50 % le repos compensateur prévu pour le ler Mai.

1er Mai

Article 4.6
En vigueur non étendu

Au cas où un salarié est amené en raison des nécessités du service à travailler le 1er Mai sauf disposition contraire et ordre public, il perçoit en plus du salaire de base correspondant au travail effectué, une indemnité égale au salaire de base et d'un repos compensateur d'une durée de 50 % du nombre d'heures effectuées.

Congés payés annuels

Article 4.7
En vigueur non étendu

Le régime des congés est défini selon la législation en vigueur. La période des congés principaux est fixée du ler mai au 31 octobre, sauf accord avec le salarié, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal hors de cette période.

Congés pour événements familiaux

Article 4.8
En vigueur non étendu

Tout employé a droit, sur justification, aux autorisations d'absence rémunérées pour circonstances exceptionnelles de famille prévues ci-dessous :

1. Sans condition d'ancienneté :

- 1 semaine calendaire pour le mariage du salarié ;

- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, étant précisé que ce congé est cumulable avec le congé paternité dans les conditions prévues par la loi. Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail ;

- 1 jour pour l'appel de préparation à la défense nationale ;

- 5 jours pour le décès d'un conjoint, d'un enfant, ces dispositions étant applicables aux partenaires liés par un PACS ;

- 5 jours pour le décès (du père ou de la mère ; de la belle-mère, du beau-père, d'un frère ou d'une soeur, des grands-parents directs) ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant.

Ces congés devront être pris en principe lors de l'événement.

Travail à temps partiel

Article 4.9
En vigueur non étendu

4.9.1. Définition et conditions de mise en place

Des contrats à temps partiel peuvent être conclus dans la profession, dans le cadre de la législation en vigueur.

Le salarié à temps partiel est celui dont l'horaire de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps plein. Les heures d'équivalence ne sont pas applicables au salarié à temps partiel.

Le contrat de travail conclu avec le salarié travaillant à temps partiel doit être un contrat écrit, comportant notamment les mentions suivantes :

- la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;

- la durée du travail ;

- la répartition des horaires sur la semaine ou le mois ;

- les conditions de variation de ces horaires ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiquées au salarié ;

- les limites d'utilisation des heures complémentaires ;

- la durée de la période d'essai.

4.9.2. Garanties offertes aux salariés

Les dispositions de la convention collective s'appliquent au bénéfice des salariés à temps partiel.

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

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

La durée du congé annuel est celle prévue par la loi. Par contre, l'indemnité est déterminée en fonction du salaire perçu et de la législation en vigueur.

TITRE V : Absences pour maladie

Indemnisation des absences pour maladie

Article 5.1
En vigueur non étendu

Les salariés absents pour maladie, dûment constatée par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de leur absence, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 90 %	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 75 %
1 à 3 ans	20	20
+ 3 à 8 ans	30	30
+ 8 à 13 ans	40	40
+ 13 à 18 ans	50	50
+ 18 à 23 ans	60	60
+ 23 à 28 ans	70	70
+ 28 à 33 ans	80	80
+ de 33 ans	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 11e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie.

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

applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale 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.

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

L'ancienneté dans l'entreprise prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet, les dispositions légales s'appliquent.

Article 5.2
En vigueur non étendu

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

TITRE VI : Dispositions particulières relatives à la formation professionnelle

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Article 6.1
En vigueur non étendu

Préambule

Le secteur de la poissonnerie est entré dans une période de transformation des métiers. En effet, les entreprises du secteur se spécialisent de plus en plus. Par ailleurs, l'intensification de la concurrence nécessite :

- le développement de la qualité dans les entreprises du secteur ;

- le développement de la fidélisation et de la relation client ;

- le développement de la formation des salariés du secteur.

C'est pourquoi les partenaires sociaux entendent à travers le présent titre :

Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux actions du bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Le passeport formation et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche permettront à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en oeuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Favoriser l'acquisition de qualifications reconnues par la branche professionnelle, tout au long de leur vie professionnelle.

Les salariés les moins qualifiés ou dont la qualification est inadaptée face aux évolutions technologiques et organisationnelles : la formation doit être, pour eux, un instrument de promotion sociale, d'adaptation et d'évolution professionnelle.

Les salariés âgés d'au moins 45 ans et/ou comptant 20 ans d'activité professionnelle : la formation doit favoriser le maintien dans l'emploi et la valorisation des compétences.

Les salariés à temps partiel : les parties signataires considèrent que les modalités d'exercice de leur métier ne doivent pas être un frein à leur formation et que la possibilité de formation en dehors du temps de travail doit être, pour eux, un instrument qui leur facilite l'accès à de nouvelles connaissances.

Les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle : la formation doit permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendant en situation de dépendance ou de salariés de retour d'une absence prolongée pour maladie ou accident.

Les salariés reconnus handicapés ou invalides : la formation est l'un des moyens de permettre la mobilisation de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vue de leur accès à un emploi.

L'égalité hommes, femmes : l'amélioration de l'égalité homme, femme constitue une priorité. Les parties signataires souhaitent faciliter l'évolution des femmes qui le souhaitent en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation.

Développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre du :

- plan de formation décidé au sein de leur entreprise et mis en oeuvre au sein de leur entreprise ou de la branche ;

- droit du salarié au congé individuel de formation (CIF) mis en oeuvre à leur initiative ;

- droit individuel à la formation (DIF) mis en oeuvre à leur initiative en liaison avec l'entreprise ;

Selon les priorités suivantes :

- améliorer les techniques professionnelles : la maîtrise des métiers de base du commerce de la poissonnerie et le perfectionnement des techniques demeure au centre de la réussite des entreprises ;

- mieux maîtriser les techniques et les règles en matière d'hygiène et de sécurité : développer et respecter les normes et règles en matière d'hygiène de santé et de sécurité est une impérieuse obligation s'imposant à tous les personnels, quel que soit leur niveau dans l'entreprise ;

- accroître les compétences dans le domaine de la qualité des produits : l'accroissement des compétences en matière de qualité marque la volonté d'améliorer le service au client et sa satisfaction ;

- accroître les compétences dans le domaine de la vente : les compétences dans le domaine sont essentielles pour le bon accomplissement des métiers du commerce du poisson et de la conchyliculture ;

- favoriser la maîtrise de la gestion administrative, financière et comptable et les compétences managériales : les techniques permettent d'améliorer l'organisation et la gestion des entreprises tout en contribuant à une évolution du contenu des postes des salariés ;

- faciliter l'accès à l'informatique et au traitement de l'information : cet outil de gestion est indissociable de l'optimisation de nombreuses fonctions au centre de l'activité des entreprises. L'acquisition et le développement de ces compétences sont une exigence en matière d'adaptation des postes aux évolutions technologiques et de compétitivité ;

- renforcer les méthodes et pratiques d'enseignement et de tutorat : la transmission des connaissances et des pratiques professionnelles constituent des facteurs décisifs dans le développement des savoir-faire professionnels ;

- favoriser l'accès au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) en permettant à chaque salarié de devenir davantage acteur de son évolution professionnelle en valorisant son parcours et ses compétences visant ainsi l'épanouissement du salarié et une amélioration de la compétitivité de l'entreprise ;

- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés : en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail ; ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;

- favoriser l'accès à la formation des salariés de la branche constituée en majorité de TPE (très petites entreprises) par des initiatives et des mesures appropriées ;

- favoriser l'égalité homme, femme ;

- assurer le développement de la formation professionnelle : en permettant, par tous les moyens appropriés, au responsable de l'entreprise et aux instances représentatives du personnel de jouer un rôle essentiel, notamment par l'information de ses salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel ;

- faire évoluer les accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle : en précisant le rôle des instances paritaires chargées d'assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial ;

- développer la fonction tutorale et son accompagnement : en favorisant l'individualisation du parcours de formation, le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle ;

- promouvoir l'utilisation des outils et les formations : conçus par les partenaires sociaux de la branche, par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

- informer les entreprises et les aider à mobiliser les différents dispositifs de la formation continue et de professionnalisation prévus dans le présent titre en s'appuyant, notamment, sur l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF ;

- mener toutes les études nécessaires à la mise en place de la formation tout au long de la vie ;

- mettre en place le processus de transfert de compétence entre les salariés seniors dans la profession et les publics qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprises.

Les contributions

Article 6.2
En vigueur non étendu

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer, chaque année, 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cependant et au-delà de cette contribution obligatoire, toute entreprise ayant des salariés en CDD est dans l'obligation de verser 1 % des rémunérations (CDD) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent au titre du congé individuel de formation.
A. - OPCA de branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, ce qui implique une adhésion obligatoire des entreprises de la branche.
B. - Le financement des priorités de la branche

Les entreprises versent à l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF :

1. 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des frais de formation reconnus prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;

- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0,15 % indiqué ci-dessus. L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle et du suivi de l'exécution du présent accord dans le respect de l'article R. 964.16.1 du code du travail ;

- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

- le reversement au fonds unique de péréquation.

Ces prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 983-1 du code du travail.

2. 0,4 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, dans le respect de l'article R. 981-7 du code du travail ;

- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Ces prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 983-1 du code du travail.

Montant minimal de la cotisation : le montant minimal de la cotisation est fixé à 80 Euros (HT).

L'OPCAD, dans le cadre de son association délégué l'OPCAD-DISTRIFAF, prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.
Entreprises entre 10 et moins de 20 salariés

Les entreprises employant entre 10 et moins de 20 salariés doivent consacrer, chaque année, 1,05 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue, de la professionnalisation, du droit individuel à la formation.

Cependant et au-delà de cette contribution obligatoire, toute entreprise ayant des salariés en CDD est dans l'obligation de verser 1 % des rémunérations (CDD) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent au titre du congé individuel de formation.
A. - OPCA de branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF.

B. - Le financement des priorités de la branche

Les entreprises versent à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF :

1. 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, (notamment les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail) :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des frais de formation reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;

- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0,15 % indiqué ci-dessus. L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle qui est notamment chargée du suivi de l'exécution de ces dispositions ;

- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

- le reversement au fonds unique de péréquation.

2. 90 % du 0,9 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, (notamment les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail) :

- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, du DIF, des périodes de professionnalisation ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI ;

- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

3. Montant minimal de la cotisation : le montant minimal de la cotisation est fixé à 80 (HT).

L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche.
Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus doivent consacrer, chaque année, 1,6 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, au financement des actions de formation professionnelle continue, de la professionnalisation, du droit individuel à la formation et du congé individuel de formation.

Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0,2 % des rémunérations (CDI) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent pour le congé individuel de formation.

Cependant et au-delà de cette contribution obligatoire, toute entreprise ayant des salariés en CDD est dans l'obligation de verser 1 % des rémunérations (CDD) de l'année de référence à l'organisme paritaire agréé dont elles relèvent au titre du congé individuel de formation.

Les entreprises versent à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF :

1. 0,5 % Des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des frais de formations reconnues prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;

- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0,15 % indiqué ci-dessus. L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle qui est notamment chargée du suivi de l'exécution de ces dispositions ;

- des dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

- le reversement au fond unique de péréquation.

Les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail.

2. 90 % du 0,9 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, du DIF, des périodes de professionnalisation ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de l'action de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI ;

- du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

Les prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail.

3. Montant minimal de la cotisation : le montant minimal de la cotisation est fixé à 80 (HT).

L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD- DISTRIFAF, prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche.

Récapitulatif des prélèvements obligatoires

	ENTREPRISE DE	ENTREPRISE ENTRE	ENTREPRISE DE
	moins de	10 et moins de	20 salariés
	10 salariés	20 salariés	et plus
CIF (CDI)	0 %	0 %	0,20 %
DIF,	profes-		
sionnalisation	0,15 %	0,15 %	0,50 %
Plan	0,40 %	0,90 %	0,90 %
Total des			
prélèvements	0,55 %	1,05 %	1,60 %

Dans les cas d'accroissement d'effectif entre 10 et moins de 20 salariés et de 20 salariés et plus, les dispositions légales s'appliquent (ordonnance du 2 août 2005).

Mieux former les salariés tout au long de leur vie

Article 6.3
En vigueur non étendu

6.2.1. Informations et orientations des salariés
6.2.1.1. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux demandent aux différents acteurs de la formation de la branche, l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de contribuer à faciliter et à donner des informations sur les possibilités et les dispositifs de formation professionnelle à l'intention des salariés, afin de permettre à chacun de devenir acteur de ses parcours de formation.

A ce titre, les partenaires sociaux mandatent l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour leur faire parvenir toutes les informations relatives à la situation de l'emploi et des qualifications de la branche de l'alimentation.
6.2.1.2. La validation des acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de promouvoir les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Ces démarches viseront tout particulièrement l'obtention des diplômes et titres de l'éducation nationale et des CQP de la branche inscrits ou en cours d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.
6.2.1.3. Bilan de compétence.

Il permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses perspectives d'évolution professionnelle dans le contexte d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, de définir, si nécessaire, un projet de formation. Le salarié, bénéficiaire du bilan, est le seul destinataire des résultats : ceux-ci ne peuvent être communiqués à un tiers, notamment l'employeur, qu'avec l'accord express du salarié.

Il peut être à l'initiative :

- de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise : il proposera une liste de prestataires établie par l'OPCAD-DISTRIFAF. Le salarié dispose de 10 jours pour se prononcer. L'absence de réponse équivaut à un refus, et ne peut être un motif de sanction ou de licenciement. La rémunération et la protection sociale sont maintenues et la durée de la prestation est prise en compte pour le calcul des droits que le salarié tient de son ancienneté ;

- du salarié dans le cadre d'un congé spécifique (DIF, CIF) : si cette action se déroule tout ou partie sur le temps de travail, le salarié présente à l'employeur une demande écrite d'autorisation d'absence : celle-ci mentionnera les dates du bilan, sa durée et la désignation de l'organisme prestataire choisi sur la liste établie. L'employeur dispose de 30 jours après réception de la demande pour répondre par écrit. Il est en mesure de refuser si le salarié ne remplit pas les conditions requises ou demander un report de 6 mois au maximum pour des raisons de service.

L'autorisation d'absence n'est pas requise si le congé de bilan de compétences se déroule intégralement hors temps de travail.

Les conditions d'accès au bilan de compétences sont celles fixées par la législation en vigueur.
6.2.1.4. Egalité entre hommes et femmes.

Pour un poste de travail donné, à niveau égal de qualification ou d'ancienneté dans l'emploi occupé, il ne pourra être fait de discrimination entre homme et femme en termes de rémunération ou d'accès à la formation.
6.2.1.5. Le droit individuel de formation (DIF).

A l'issue de 6 années complètes de travail dans la même entreprise, le salarié, qu'il ait utilisé tout ou partie de son contingent d'heures, bénéficiera d'un droit supplémentaire de droit individuel à la formation de 12 heures portant le droit total acquis sur la période de 6 ans à 144 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul du contingent d'heures de droit individuel à la formation sera établi de la façon suivante :

- à partir de 17 heures hebdomadaires de travail, le salarié bénéficiera du droit individuel à la formation au même titre qu'un salarié à temps complet ;

- en deçà de 17 heures hebdomadaires de travail, le droit individuel à la formation sera de ll heures annuelles cumulables sur 6 années ;

- tous les salariés à temps partiel ayant plus de 6 années de présence dans la même entreprise bénéficieront d'un contingent d'heures complémentaires de droit individuel à la formation de 12 heures.

La prise du droit individuel à la formation ne pourrait se faire en dehors des saisonnalités appliquées à chaque région ; les périodes de formation ne pourront être prises que pendant la période de basse saison suivant le site où sont installées les entreprises.

Le droit individuel à la formation de chacun des salariés s'exerce en priorité hors temps de travail et à titre dérogatoire sur le temps de travail jusqu'à 50 % du temps de formation.

Les droits s'apprécient au 1er janvier de chaque année.
Nombre d'heures acquises au titre du DIF au 1er janvier

Embauche avant le 1er mai 2004 d'un salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 heures hebdomadaires de travail.

01-01-2005	01-01-2006	01-01-2007	01-01-2008	01-01-2009
14 h	14 h + 22 h	14 h + 44 h	14 h + 66 h	14 h + 88 h
01-01-2010	01-01-2011			
14 h + 110 h	14 h + 132 h + 12 h = 158 h			

Embauche avant le 1er mai 2004 d'un salarié à temps partiel en deçà de 17 heures hebdomadaires de travail.

01-01-2005	01-01-2006	01-01-2007	01-01-2008	01-01-2009

7 h	7 h + 11 h	7 h + 22 h	7 h + 33 h	7 h + 44 h
01-01-2010	01-01-2011			
7 h + 55 h	7 h + 66 h + 12 h = 85 h			

Cas général

Embauche à partir du 1er mai 2004 ou au cours de l'année n d'un salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 heures hebdomadaires de travail.

1er JANVIER	1er JANVIER	1er JANVIER	1er JANVIER	1er JANVIER
n + 1	n + 2	n + 3	n + 4	n + 5
Calcul				
pro rata				
temporis				
X	X + 22 h	X + 44 h	X + 66 h	X + 88 h
1er JANVIER	1er JANVIER			
n + 6	n + 7			
X + 110 h	(X + Y)+ + 110 h + 12 h + Z = 144 h + Z++			

(+) (22 h - X) = Y, soit X + Y = 22 h (salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 heures hebdomadaires de travail) ou
(11 h - X) = Y, soit X + Y = 11 h (salarié à temps partiel en deçà de 17 heures hebdomadaires de travail).

(++) Z : constitue le calcul pro rata temporis à partir de la date anniversaire de la 6e année complète dans l'entreprise réalisée par le salarié jusqu'au 1er janvier de l'année n + 7.

1er JANVIER	1er JANVIER	1er JANVIER	1er JANVIER	1er JANVIER
n + 1	n + 2	n + 3	n + 4	n + 5
Calcul				
pro rata				
temporis				
X	X + 11 h	X + 22 h	X + 33 h	X + 44 h
1er JANVIER	1er JANVIER			
n + 6	n + 7			
X + 55 h	(X + Y)+ + 55 h + 12 h + Z = 78 h + Z++			

(+) (22 h - X) = Y, soit X + Y = 22 h (salarié à temps complet ou à temps partiel à partir de 17 heures hebdomadaires de travail) ou (11 h - X) = Y, soit X + Y = 11 h (salarié à temps partiel en deçà de 17 heures hebdomadaires de travail).
(++) Z : constitue le calcul pro rata temporis à partir de la date anniversaire de la 6e année complète dans l'entreprise réalisée par le salarié jusqu'au 1er janvier de l'année n + 7.
Le contingent acquis et utilisé par chacun des salariés devra lui être indiqué annuellement par tous moyens à la convenance de l'entreprise.
Les entreprises rendront compte de l'utilisation du droit individuel à la formation dans le cadre de la législation en vigueur sur l'information des représentants du personnel. 6.2.1.6. Le plan de formation.
Le plan de formation est élaboré à l'initiative de l'employeur en ce qui concerne le choix des formations et des salariés concernés.
Les entreprises procéderont à l'information et à la consultation des représentants du personnel sur le plan de formation dans le cadre de la législation en vigueur.

Toute action de formation doit relever de l'une des 3 catégories du plan de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;

- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ;

- les actions de développement des compétences.

Modalités de mise en oeuvre des actions de formation relevant de l'une des trois catégories du plan de formation :

- actions d'adaptation au poste de travail : directement liées au poste de travail occupé, les actions de formation doivent obligatoirement être réalisées pendant le temps de travail et en conséquence rémunérées comme telles ;

- les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi : les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail et sont rémunérées comme telles. Toutefois, un accord écrit entre l'employeur et le salarié peut prévoir que la formation dépasse l'horaire de travail sans imputer le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans la limite de 50 heures par an ;

- les actions de développement des compétences : les actions de formation peuvent, après accord écrit du salarié, se dérouler (en partie ou en totalité) en dehors du temps de travail. Toutefois, le total des heures de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures par an ; en conséquence, le salarié perçoit, en fonction du nombre d'heures de formation effectuées hors temps de travail, une allocation de formation égale à 50 % de son salaire net. Pour l'employeur, cette allocation de formation est imputable sur les dépenses de formation et est exonérée de charges sociales. Dans l'entreprise, le salarié bénéficiaire de cette catégorie sera prioritaire pour accéder à des fonctions correspondant aux connaissances acquises lors de la formation suivie. Le salarié peut refuser de suivre une formation hors temps de travail sans que cela puisse être considéré comme une faute.
6.2.1.7. Contrat de professionnalisation.

Il doit permettre aux bénéficiaires d'accéder à un emploi, de faire carrière en s'attachant à la qualité de leur accueil, de leur professionnalisation et charge la commission paritaire nationale pour l'emploi et formation professionnelle de faire le suivi de l'ensemble des dispositifs et des partenariats nécessaires.

Le contrat de professionnalisation permet au bénéficiaire s'il s'agit :

- de jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale de pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- de demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) de favoriser leur retour vers l'emploi.

A. - Objectifs du contrat de professionnalisation

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective ou de participer à une formation à finalité professionnelle relevant des actions prioritaires de la branche.

La mise en oeuvre des contrats devra prévoir :

- une alternance entre séquences d'évaluation, de formation et d'accompagnement interne et externe et activité professionnelle en lien avec la certification visée ;

- une personnalisation du parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- l'organisation du tutorat ;

- l'accès à une qualification professionnelle (diplôme, titre à finalité professionnelle, qualification reconnue par la CPNE-FP de la branche).

B. - Contrat de professionnalisation à durée
déterminée ou indéterminée

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Si le contrat est à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation durant laquelle seront mises en oeuvre les actions de formation est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées pourront être portées à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;

- des actions visant des diplômes à finalité professionnelle en rapport avec les emplois et qualifications de la branche professionnelle, des certificats de qualification professionnelle (CQP) et toute action de formation définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

C. - Nature et durée des actions de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation pourra donner lieu à une évaluation des compétences du salarié dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formations ultérieures.

L'ensemble des actions de professionnalisation (évaluation, personnalisation du parcours, accompagnement externe ou interne) a une durée minimale de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue à 25 % pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP) et toute action définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) sur la liste visée au paragraphe ci-après.

Si le diplôme ou la certification visés l'exigent, la durée de l'action de professionnalisation peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ; dans ce cas, la prise en charge financière des coûts relatifs à la réalisation de l'action de professionnalisation sera fonction des financements possibles de l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF.

D. - Liste des diplômes et qualifications pouvant
faire l'objet d'un contrat de professionnalisation

- les diplômes CAP poissonnier, BEP alimentation, mentions complémentaires de la profession, BAC pro alimentation, CQP de la branche professionnelle ;

- les diplômes de gestion niveau III du type BTS management des unités commerciales (MUC), assistant de gestion PME/PMI, autre diplôme équivalent nécessaire à la profession, CQP de la branche professionnelle ;

- formations à finalité professionnelle relevant des actions de formation prioritaires de la branche.

L'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCADDISTRIFAF prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche (CPNEFP).

E. - Rémunération des personnes en contrat de professionnalisation

Les jeunes de moins de 26 ans seront rémunérés :

a) moins de 21 ans : 75 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche ;

b) plus de 21 ans : 90 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche ;

c) pour les personnes titulaires d'un titre ou d'un diplôme de niveau IV : 100 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche.

Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans :

- 100 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche.

6.2.1.8. Période de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation doivent permettre de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI).

Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle et/ou sont âgés d'au moins 45 ans et sont présents depuis au moins 1 an dans l'entreprise ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi visés à l'article L. 323-3 du code du travail (personnes handicapées, victimes d'accident du travail...).
A. - Objectifs des périodes de professionnalisation

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle (CQP), une qualification professionnelle établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ou de participer à une formation à finalité professionnelle relevant des actions de formation prioritaires de la branche.
B. - Liste des diplômes et qualifications pouvant faire l'objet
d'une période de professionnalisation

- les diplômes CAP poissonnier, BEP alimentation, mentions complémentaires de la profession, BAC pro alimentation, CQP de la branche professionnelle ;

- les diplômes de gestion niveau III du type BTS management des unités commerciales (MUC), assistant de gestion PME/PMI, autre diplôme équivalent nécessaire à la profession, CQP de la branche professionnelle ;

- formations à finalité professionnelle relevant des actions de formation prioritaires de la branche.

L'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCADDISTRIFAF prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle de la branche (CPNEFP).

TITRE VII : Dispositions spécifiques aux agents de maîtrise et aux cadres

Domaine d'application

Article 7.1
En vigueur non étendu

Le présent titre fixe les conditions particulières applicables aux salariés appartenant aux catégories agents de maîtrise et cadres définis dans les classifications.

Toutefois les dispositions générales de la convention non reprises dans le présent titre sont applicables au personnel d'encadrement.

Période d'essai

Article 7.2
En vigueur non étendu

La durée normale de la période d'essai est de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Pendant la première moitié de la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment sans aucun préavis. Pendant la seconde moitié de l'essai et jusqu'au dernier jour de celui-ci inclusivement, le délai de prévenance réciproque est de 8 jours.

La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Toute proposition de renouvellement doit faire l'objet d'un écrit préalable adressé au salarié 10 jours avant la date de fin de la première période d'essai et doit recueillir son accord exprès formulé par écrit.

Engagement

Article 7.3
En vigueur non étendu

Tout engagement à durée indéterminée est confirmé par lettre déterminant :

- la date d'entrée du salarié ;

- l'emploi occupé dans la classification ;

- le coefficient hiérarchique ;

- le salaire d'embauche ;

- le lieu de travail du salarié ;

- la durée et les conditions d'accomplissement de la période d'essai.

L'intéressé en accuse réception pour accord dans un délai maximum de 15 jours.

A l'occasion de l'engagement, il est remis également à l'intéressé un exemplaire de la convention collective nationale.

Forfait cadre

Article 7.4
En vigueur non étendu

7.4.1. Définition

Les cadres dans le secteur de la poissonnerie sont ceux qui ont au moins le coefficient 300 de la grille des salaires.

Conformément aux dispositions légales, il existe 3 catégories de cadres définis par les articles L. 212-15-1 à L. 212-15-3 du code du travail :

- les cadres dirigeants : ces salariés ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail ;

- les cadres intégrés : ces salariés suivent l'horaire collectif au sein de l'entreprise à laquelle ils sont intégrés ; ils relèvent de l'ensemble du droit commun de la durée du travail qui peut être prédéterminée ;

- les cadres autonomes : ces salariés ne relèvent pas de l'horaire collectif du travail, ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation du travail qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés et fixes.

7.4.2. Temps de travail

Par la nature de ses fonctions et de ses responsabilités, en raison notamment de l'autonomie certaine dans son exercice professionnel, la rémunération du cadre autonome constitue une contrepartie forfaitaire incluant les dépassements individuels de la durée du travail de référence décidés par le cadre lui-même pour l'exécution de ses fonctions.

Les demandes de dépassement d'horaires par l'employeur ouvrent droit à des heures supplémentaires.

Le cadre autonome doit s'engager formellement à respecter les repos quotidiens et hebdomadaires sous la responsabilité de son employeur. Il est tenu d'avertir son employeur lorsqu'il ne sera pas en mesure de respecter des repos.

7.4.3. Rémunération

Pour les cadres dont l'autonomie et les responsabilités sont incompatibles avec le respect d'un horaire fixe, leur rémunération peut se faire sous forme de forfaits pour tenir compte de la diversité des situations.

a) Forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

Le forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle pourra être conclu avec les salariés cadres définis aux articles L. 212-15-2 et L. 212-15-3 du code du travail.

Ayant un caractère individuel, la convention de forfait en heure sur une base hebdomadaire ou mensuelle doit recueillir l'accord de chacun des cadres concernés sous la forme d'une convention spécifique ou d'un avenant au contrat de travail. La convention de forfait doit préciser le nombre d'heures correspondant au forfait convenu et le cadre de référence hebdomadaire ou mensuel choisi.

La rémunération afférente au forfait doit au moins être égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du temps de travail exécuté dans le cadre d'un emploi à temps plein et des bonifications et majorations pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans le cadre du forfait sont rémunérées en supplément avec le salaire du mois pendant lequel elles ont été accomplies.

Pour les salariés occupés selon un horaire différent de l'horaire collectif, l'existence d'une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle ne dispense pas d'opérer le décompte de la durée du travail réellement accompli.

b) Forfait annuel en heures

Pour les salariés cadres relevant des dispositions de l'article L. 212-15-3 du code du travail, il pourra être conclu des conventions de forfait en heures sur l'année, dès lors que le temps de ces salariés ne peut être prédéterminé, qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le forfait établi sur l'année ne pourra être supérieur à 1 730 heures.

Au niveau de l'entreprise, le forfait annuel en heures sera consacré par la conclusion individuelle d'une convention de forfait avec chacun des salariés concernés.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire déterminé par les dispositions des articles L. 221.2 et L. 221.4 du code du travail. Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail sont fixées respectivement à 12 heures quotidiennes et 48 heures hebdomadaires, dans le respect des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail.

c) Forfait annuel en jours

Pour les salariés cadres dans le secteur de la poissonnerie dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail, un forfait annuel en jours de travail pourra être convenu sans pouvoir dépasser 215 jours au titre d'une année civile.

Il pourra être convenu pour l'emploi d'un poissonnier salarié ayant une activité réduite sur une année civile complète d'un forfait annuel inférieur à 215 jours.

Pour ce type d'emploi, le forfait jour inférieur, le poissonnier salarié bénéficie à due proportion des mêmes droits et avantages que le poissonnier salariés

travaillant à temps complet.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession de poissonnier, les repos pourront être pris en journée ou en demi-journée.

En cas de dépassement du plafond de 215 jours annuels, après déduction, le cas échéant, des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L. 223-9 du code du travail, le poissonnier salarié aura la possibilité de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement au cours des 3 premiers mois de l'année civile suivante, ce qui réduira d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année considérée.

Les salariés de la poissonnerie rémunérés en forfait jours ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et L. 212-7-2 du code du travail définissant les limitations quotidiennes et hebdomadaires légales du travail.

En revanche, les salariés du secteur de la poissonnerie bénéficient de manière impérative des dispositions attachées au repos quotidien et au repos hebdomadaire.
7.4.4. Contrôle

Parmi les salariés cadres rémunérés en forfait jours, chaque poissonnerie doit mettre en place un décompte des heures de travail effectuées conformément aux dispositions de l'article D. 212-17 et suivants du code du travail.

A cette fin, il pourra être utilisé notamment un registre paginé, ou tout autre moyen probant.

Tous les jours, le salarié inscrira son heure d'arrivée et de sortie de chaque période de travail.

En fin de semaine, le total des heures effectuées sera mentionné dans les colonnes prévues à cet effet.

L'employeur et le salarié signent le registre chaque fin de semaine travaillée. Toute modification d'horaire devra apparaître sur le registre.

Modification du contrat

Article 7.5
En vigueur non étendu

Toute modification de caractère individuel, apportée à un des éléments du paragraphe 7.3, fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite précisant le montant des nouveaux appointements, la nouvelle fonction et la classification correspondante, le nouveau lieu de travail si nécessaire.

Régime complémentaire de retraite

Article 7.6
En vigueur non étendu

Tout salarié relevant de la classification " cadre " de la présente convention bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition auprès de la caisse générale de retraite des cadres.

Le taux minimum de la cotisation est de 12 % sur la tranche B ou T 2 (c'est-à-dire au-dessus du plafond de la sécurité sociale) supportée à raison de 60 % par l'employeur, 40 % par le salarié.

Indemnité de licenciement

Article 7.7
En vigueur non étendu

Agents de maîtrise

Sauf cas de faute grave et lourde, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié avant l'âge de soixante-cinq ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté comprise entre 1 et 10 ans révolus : 2/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour la tranche d'ancienneté au-delà de 10 ans : 3/10 de mois par année de présence.

Licenciement pour motif économique : en cas de licenciement pour motif économique, les dispositions légales s'appliquent.
Cadres

Sauf cas de faute grave et lourde, il est alloué au cadre licencié avant l'âge de 65 ans une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 1 à 10 ans : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ;

- pour la tranche de 11 à 20 ans : 3/10 de mois par année de présence ;

- au-delà de 20 ans : 4/10 de mois par année de présence.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder six mois de salaire, sauf si l'application des dispositions légales pour le calcul de cette indemnité détermine un montant qui lui est supérieur.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'année(s) de présence, l'indemnité serait calculée au prorata du nombre de mois accomplis.

L'indemnité se calcule sur la moyenne de la rémunération effective (exclusion faite des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais) des 12 mois qui ont précédé le licenciement ou, lorsque cette période compte une suspension du contrat de travail pour maladie, des 12 derniers mois rémunérés ou indemnisés à plein traitement.
Licenciement pour motif économique :

En cas de licenciement pour motif économique, les dispositions légales s'appliquent.

Si l'agent de maîtrise ou le cadre licencié est âgé de 50 ans révolus et compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en tant qu'agent de maîtrise ou cadre, l'indemnité est majorée de 15 %.

Au cas où un cadre serait licencié dans un délai de 2 ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre son statut de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de licenciement égale à celle qui lui aurait été acquise au moment de son déclassement.

TITRE VIII : Prévoyance

En vigueur étendu

Dans tout le titre VIII relatif à la prévoyance, et à l'exception de la rente éducation, toute condition d'âge à partir de laquelle les prestations diminuent dès que le salarié atteint un âge donné est supprimée à compter du 18 mars 2015.

Egalement, dès lors qu'une garantie est conditionnée à un âge égal ou supérieur à 60 ans, cet âge est remplacé par la notion « d'âge légal de départ à la retraite » à compter du 18 mars 2015.

Généralités

Article 8.1
En vigueur non étendu

Les entreprises assujetties à la présente convention sont tenues d'assurer à leurs salariés un régime de prévoyance comportant les prestations minima définies ci-dessous.

Personnel non cadre.

En vigueur non étendu

Préambule

La convention collective nationale de la poissonnerie n° 3243 a établi dans son titre VIII la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés relevant de son champ d'application.

Garantie invalidité absolue et définitive

Article 8.2
En vigueur non étendu

Lorsque le salarié est reconnu, avant 60 ans, en état d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie d'invalide), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné et versé sous forme de rente trimestrielle.

Garantie décès

Article 8.3
En vigueur étendu

En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

A défaut de désignation expresse ou particulière, les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;

- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;

- à défaut, les petits-enfants ;

- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;

- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, non remarié, d'un salarié décédé avant l'âge de 60 ans, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préretraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit, cela pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

- en cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois ;

- au terme de cette période de 6 mois.

Garantie rente éducation

Article 8.4
En vigueur étendu

En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

- 8 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 1 440 €, par enfant jusqu'à 12 ans ;

- 12 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 2 160 €, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études).

Bénéfice des garanties

Article 8.5
En vigueur non étendu

Le bénéfice des garanties décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation est assuré aux salariés dès leur premier jour de travail. Ces garanties sont également assurées aux salariés en arrêt de travail et tant qu'il n'y a pas rupture du contrat de travail. En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'exonération de cotisation intervient dès que le droit au maintien du salaire est épuisé.

Indemnisation des absences pour maladie et accident

Article 8.6
En vigueur non étendu

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes.

ANCIENNETÉ de la profession	NBRE DE JOUR INDEMNISÉS sur la base de 90 %	NBRE DE JOUR INDEMNISÉS sur la base de 75 %
1 à 3 ans	20	20
+ 3 à 8 ans	30	30
+ 8 à 13 ans	40	40
+ 13 à 18 ans	50	50
+ 18 à 23 ans	60	60
+ 23 à 28 ans	70	70
+ 28 à 33 ans	80	80
+ de 33 ans	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 11e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du 1er jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.
Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.
Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de sécurité sociale 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.
La rémunération à prendre en considération est celle qui correspond à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si à la suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. L'ancienneté du salarié dans l'entreprise est prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation et s'apprécie au premier jour de l'absence.

Prestations

Article 8.7
En vigueur non étendu

Les conditions de versement des diverses prestations liées aux garanties décrites ci-dessus sont définies par le règlement intérieur de l'organisme assureur désigné.

Mise en place des garanties du personnel non cadre

Article 8.8
En vigueur non étendu

Les entreprises assujetties à la convention collective nationale de la poissonnerie doivent satisfaire aux garanties prévues par la convention, cela auprès de l'organisme désigné.

Les entreprises offrant à leurs salariés non cadres des garanties inférieures ou égales à celles prévues par le présent titre doivent, à la date d'échéance de leur contrat en cours, se mettre en conformité avec les dispositions conventionnelles, cela auprès de l'organisme désigné.

Gestion du régime

Article 8.9
En vigueur étendu

Désignation de l'organisme de gestion

L'Association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés (APGIS) est désignée pour assurer les garanties prévues aux articles 1er, 2, 3, 4, 5 du présent avenant.

L'APGIS est adhérente à l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) qui assure la rente éducation.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées par la commission paritaire nationale de branche au cours d'une réunion, au plus tard 6 mois avant le 5e anniversaire de la mise en place du régime. Le réexamen pourra également être mis à l'ordre du jour au cours des réunions annuelles de la CPNB.

Ventilation des taux de cotisation non cadres

GARANTIES	COTISATION	À LA CHARGE DE	À LA CHARGE
	Totale	l'employeur	du salarié
Rente éducation	0,18 %	0,108 %	0,072
Décès	0,193 %	0,114 %	0,079 %
Mensualisation	0,368 %	0,368 %	
Indemnité de fin			
de carrière	0,109 %	0,109 %	
TOTAL	0,82 %	0,68 %	0,14 %

Pour les sociétés ayant choisi l'option remboursement des charges sociales, il faut ajouter 0,12 % du salaire brut.

Personnel cadre.

En vigueur non étendu

Préambule

Les entreprises assujetties à la convention collective de la branche sont tenues, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, d'assurer à leurs salariés cadres un régime de prévoyance, couvrant notamment l'obligation de cotisations à la charge des employeurs résultant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Article 8.10
En vigueur étendu

En cas de décès du salarié cadre assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

A défaut de désignation expresse ou particulière, les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;

- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;

- à défaut, les petits-enfants ;

- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;

- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint, non remarié, d'un salarié décédé avant l'âge de 60 ans, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient déjà à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préretraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit, pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de son contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

- en cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois ;

- au terme de cette période de 6 mois.

Garantie cadre invalidité absolue et définitive

Article 8.11
En vigueur non étendu

Lorsque le salarié cadre est reconnu, avant 60 ans, en état d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie d'invalide), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné et versé sous forme de rente trimestrielle.

Garantie cadre incapacité temporaire de travail

Article 8.12
En vigueur non étendu
Les prestations versées par l'assureur complètent les versements de la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut annuel TA-TB.

Le délai de carence appliqué à la garantie Maladie, accident » est porté à 60 jours consécutifs d'arrêt de travail au lieu de 90 jours.

Garantie cadre invalidité totale ou partielle

Article 8.13
En vigueur non étendu

En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en fonction du salarié, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une prestation dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :
Maladie et accident vie privée

Pour les invalidités 2e et 3e catégorie, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut TA-TB annuel.

En cas d'invalidité lre catégorie, l'assureur apporte un complément calculé sur la base de 60 % de la rente fixée ci-dessus.
Maladie professionnelle et accident du travail

Si le taux d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut annuel TA-TB

Si le taux d'invalidité (n) est compris entre 33 % et 66 %, l'assureur apporte un complément calculé sur la base de 3 n/2 de la rente fixée ci-dessus.

Garantie cadre rente éducation

Article 8.14
En vigueur étendu
En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

- 8 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 1 440 €, par enfant jusqu'à 12 ans ;

- 12 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 2 160 €, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études).

Prestations cadre

Article 8.15
En vigueur étendu
Les conditions de versement des diverses prestations liées aux garanties décrites ci-dessus sont définies par le règlement intérieur de l'organisme assureur désigné.

Ventilation des taux de cotisation cadres

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation Totale		Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Rente éducation	0,18	0,18	0,18	0,09	-	0,09

Organisme désigné

Article 8.16
En vigueur non étendu

La CGRCR-prévoyance (groupe Humanis), institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, 39, boulevard de la Tour-Maubourg, 75007 Paris, est désignée pour assurer les garanties mentionnées aux articles 9, 10, 11, 12, 13 du présent titre.

La CGRCR-prévoyance est adhérente à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) qui assure la rente éducation.

Cette désignation est valable pour une durée de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du régime. Les parties signataires prévoient de se revoir au plus tard un an avant le terme de cette durée de 5 ans afin de réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné.

Dispositions communes personnel non cadre et personnel cadre Indemnisation de départ à la retraite

Article 8.17
En vigueur non étendu

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite lui est due. Cette indemnité est fixée en fonction de l'ancienneté du salarié dans la profession et s'élève à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté de la profession ;

- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté de la profession ;

- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté de la profession ;

- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté de la profession.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le suivant :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ;

ou

- 1/3 des 3 derniers mois avec prise en compte des primes sur cette période pro rata temporis.

Si le salarié est absent au cours des 12 derniers mois pour quelque cause que ce soit, le salaire à prendre en considération, et celui que le salarié aurait dû percevoir s'il avait été présent.
Organisme désigné

L'association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés (APGIS) est désignée pour assurer les garanties précisées ci-dessus.

Cotisations

Article 8.18
En vigueur non étendu

Personnel non cadre

Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et la mutualisation des garanties prévues s'élève à :

- 0,82 % (y compris indemnisation de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel réparti comme suit :

- 0,68 % à la charge de l'employeur ;

- 0,14 % à la charge du salarié.

Les entreprises ont la possibilité d'opter pour la prise en charge des cotisations dues sur les indemnités journalières versées en cas d'arrêt de travail. Le taux de cotisation global comprenant cette option s'élève à :

- 0,94 % (y compris indemnisation de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel réparti comme suit :

- 0,80 % à la charge de l'employeur ;

- 0,14 % à la charge du salarié.
Personnel cadre

Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et la mutualisation des garanties prévues s'élèvent à :

- 1,50 % sur tranche A du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur) ;

- 1,50 % sur tranche B du salaire brut annuel, réparti comme suit :

- 0,75 % à la charge de l'employeur ;

- 0,75 % à la charge du salarié.

Le taux de cotisation correspondant à la gestion de l'indemnisation de départ à la retraite s'élève à :

- 0,10 % du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur).

Changement d'organisme assureur en cas de non-renouvellement de l'accord

Article 8.19
En vigueur non étendu

En cas de changement d'assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord. Le nouvel assureur prendra en charge les revalorisations des rentes d'éducation dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent texte.

ANNEXE I CLASSIFICATIONS CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 12 avril 1988

PRODUCTIFS SPÉCIFIQUES AUX GROSSISTES.

En vigueur étendu

Coefficient : 135

Employé de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire ;

Coefficient : 140

Employé de marée ayant trois années d'expérience minimum, capable d'effectuer les travaux se rapportant à l'entreprise ;

Coefficient : 145

Employé de marée qualifié animant et exécutant le travail avec moins de trois personnes ;

Coefficient : 170

- Employé de marée hautement qualifié animant et exécutant le travail avec trois à cinq personnes.

Agents de maîtrise : comme défini pour les productifs détail

Coefficient : 220

Vendeur ambulant ;

Coefficient : 230

- Responsable d'exploitation ayant commandement de moins de cinq personnes, susceptible de participer occasionnellement aux achats ;

Coefficient : 240

- Responsable d'exploitation ayant commandement de plus de cinq personnes, susceptible de participer occasionnellement aux achats ;

Coefficient : 250

- Acheteur principal ayant pour mission d'effectuer des achats selon des directives précises.

Cadres : comme défini pour les productifs détail

Coefficient : 300

Cadre d'exploitation ;

Coefficient : 400

Directeur de l'exploitation.
Nota. - 10 points supplémentaires seront accordés par langue étrangère pratiquée.
Nota. - 10 points supplémentaires seront accordés par langue étrangère pratiquée.

ADMINISTRATIFS - DISPOSITIONS COMMUNES

En vigueur étendu

Coefficient : 135

- Employé aux écritures 1er échelon (facturation) débutant ;

Coefficient : 140

- Employé aux écritures 2e échelon, débutant ;

Coefficient : 145

- Opérateur de saisie 1er degré ;

Coefficient : 150

- Vendeur preneur d'ordres - Employé chargé de la visite de la clientèle qui lui est confiée avec pour but, selon les intructions reçues, de vendre et de faire vendre à cette clientèle tout ou partie des produits commercialisés par l'entreprise ;

Coefficient : 160

- Opérateur de saisie 2e degré possédant expérience ;

Caissière facturière et ou standardiste ;

Dactylographe-correspondancière ;

Coefficient : 165

- Aide-comptable ou employé de comptabilité avec CAP et/ou expérience ;

Coefficient : 175

- Secrétaire sténodactylographe ;

Coefficient : 185

- Comptable 1er échelon, effectue la tenue des livres auxiliaires (caisse, banque, CCP, etc.), ajustement des comptes clients et fournisseurs.

Agents de maîtrise : comme défini pour les productifs détail

Coefficient : 210

- Secrétaire de direction (possède plusieurs langues, susceptible d'initiative) ;

Comptable 2e échelon : centralise les écritures, prépare le bilan et les payes.
Nota. - 10 points supplémentaires seront accordés par langue étrangère pratiquée.
Nota. - 10 points supplémentaires seront accordés par langue étrangère pratiquée.

PRODUCTIFS SPECIFIQUES AU DETAIL

En vigueur étendu

Coefficient : 135

- Salarié sans qualification apprenant l'exercice du métier ;

Coefficient : 140

- Commis-poissonnier avec C.A.P. ou ayant trois ans d'ancienneté sans CAP ;

Coefficient : 145

- Commis-poissonnier sans C.A.P. avec trois à cinq ans d'ancienneté et/ou animant et exécutant la vente avec moins de trois personnes ;

Coefficient : 150

- Commis-poissonnier avec C.A.P. ou avec cinq ans d'ancienneté (animant ou coordonnant) moins de trois personnes ;

Coefficient : 160

- Caissière-facturière et/ou standardiste ;

Coefficient : 170

- Commis-poissonnier sans C.A.P. ayant au moins cinq ans d'ancienneté et/ou animant et exécutant la vente avec trois à cinq personnes ;

Coefficient : 180

- Commis-poissonnier avec C.A.P. et ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans le métier, ou sans C.A.P. avec sept ans d'ancienneté dans la profession, animant et exécutant le travail avec trois à cinq personnes.

A la différence des employés principaux qui ont pour fonction, outre leur travail personnel, de distribuer, coordonner et contrôler le travail d'une équipe d'employés selon les directives de leurs chefs directs, sont considérés comme agents de maîtrise les salariés qui, recevant des directives précises d'un chef d'établissement ou d'un cadre, sont chargés en plus de leur travail, de façon permanente et sous leur responsabilité, non seulement de distribuer et de coordonner le travail d'un ensemble d'employés et d'ouvriers mais aussi d'assurer et de contrôler le rendement et la discipline.

Coefficient : 200

- Caissière ayant commandement ou responsable des ventes ambulant ;

Coefficient : 220

- Chef de vente ayant moins de deux ans d'ancienneté dans le poste ;

Coefficient : 230

- Chef de vente ayant commandement de moins de cinq personnes ;

Coefficient : 240

- Chef de vente ayant commandement de plus de cinq personnes ;

Coefficient : 250

- Acheteur.

Cadres possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant de façon permanente, par délégation de l'employeur, un commandement sur l'ensemble du personnel d'un ou plusieurs services de l'entreprise.

Coefficient : 300

- Responsable de magasin ayant commandement de moins de cinq personnes ;

Coefficient : 350

- Responsable de magasin ayant commandement de plus de cinq personnes ;

Coefficient : 450

- Directeur d'exploitation.

Tout le personnel ayant un permis de conduire correspondant au parc automobile des établissements et se servant des véhicules pour répondre aux besoins de l'entreprise commenceront au coefficient minimum 145. Chaque catégorie devra assurer en tant que de besoin le travail des catégories inférieures.

Les années d'ancienneté dans la profession seront confirmées par certificat de travail.
Nota. - 10 points supplémentaires seront accordés par langue étrangère pratiquée.
Nota. - 10 points supplémentaires seront accordés par langue étrangère pratiquée.

ANNEXE I - Classification Avenant du 12 janvier 2006

En vigueur non étendu

Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes
NIVEAU I. - EMPLOYÉS

135. - Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e) ;

- Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier ;

- Opérateur(trice) de saisie débutant(e) ;
- Employé(e) de bureau débutant(e) - Chauffeur livreur débutant(e) ;
- Fileteur(euse) débutant(e) - Technicien(ne) débutant(e) ;
- Caissier(re) facturier(e) débutant.

140. - Commis poissonnier avec CAP ;
- Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience.

145. - Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience ;
- Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience ;
- Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience ;
- Commis poissonnier avec CQP de poissonnier ;
- Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience ;
- Chauffeur-livreur avec minimum 5 ans d'expérience ;
- Fileteur(euse) avec minimum 5 ans d'expérience ;
- Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience ;
- Caissier(re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience.

150. - Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience ;
- Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience ;
- Commis poissonnier avec CQP poissonnier ayant 1 an d'expérience ;
- Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e) ;
- Attaché(e) commercial(e) débutant(e) ;
- Secrétaire débutant(e).

160. - Commis poissonnier avec CQP de préparateur ;
- Vendeur en produits de la mer ;
- Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience ;
- Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience ;
- Chauffeur-livreur avec minimum 8 ans d'expérience ;
- Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience ;
- Standardiste ;
- Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience ;
- Caissier(re) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience.

165. - Aide-comptable.

170. - Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience ;
- Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience ;
- Commis poissonnier avec CQP de préparateur ;
-Vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes ;
- Responsable filetage l ;
- Responsable préparation.

175. - Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience ;
- Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience ;
- Sécrétaire avec minimum 5 ans d'expérience.

180. - Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience ;
- Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience ;
-Commis poissonnier avec CQP de poissonnier - Ecailler - Traiteur en produits de la mer ;
- Aide-comptable après 5 ans d'expérience.

185. - Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes ;

185. - Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience ;
- Commis poissonnier avec CQP de Préparateur - vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 5 personnes ;
- Commis poissonnier avec CQP de Poissonnier - Ecailler - Traiteur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience ;

- Comptable 1er échelon ;
- Formateur(trice) vacataire domaine professionnel ou général.

190. - Assistante de formation ;
- Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnerie.
-
NIVEAU II. - AGENTS DE MAÎTRISE

200. - Responsable de caisse ;
- Assistant(e) informatique ;
- Assistant(e) qualité ;
- Assistant(e) marketing / communication.

210. - Attaché(e) de direction ;
- Comptable 2e échelon - Secrétaire de direction ;
- Intendant(e) - surveillant(e.)

220. - Vendeur(se) ambulant(e) tournée ;
- Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience - Contrôleur gestion ;
- Responsable qualité ;
- Responsable informatique ;
- Responsable marketing / communication - Responsable services généraux ;
- Responsable logistique - Responsable comptable - Chef de vente ;
- Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement.

230. - Responsable d'exploitation ;
- Responsable commercial(e).

240. - Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes ;
- Responsable commercial(e) avec plus de 10 personnes.

250. - Acheteur(se) principal(e) ;
- Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie ;
- Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement.
-
NIVEAU III. - CADRES

300. - Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes ;
- Cadre d'exploitation ;
- Chef comptable.

350. - Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes ;
- Directeur(trice) commercial(e) ;
- Directeur(trice) informatique ;
- Directeur(trice) des ressources humaines ;
- Gestionnaire d'entreprise avec CQP-Gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture.
400. - Directeur(trice) pédagogique ;
- Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle ;
- Secrétaire général(e) d'entreprise ;
- Rédacteur(trice) professionnel (le).
450. - Directeur(trice) d'exploitation.

ANNEXE II - Prime d'ancienneté. - Salaires Avenant du 12 janvier 2006

En vigueur non étendu

1. Prime d'ancienneté :

L'ancienneté correspond au temps écoulé depuis la date d'embauche.

En ce qui concerne les catégories ouvriers et employés, une prime leur est allouée chaque mois après 3 ans d'ancienneté.

Le calcul de la prime est le suivant :

- 3 % de rémunération minimale garantie après 3 ans d'ancienneté ;

- 4 % de rémunération minimale garantie après 4 ans d'ancienneté ;

- 5 % de rémunération minimale garantie après 5 ans d'ancienneté ;

- 7 % de rémunération minimale garantie après 7 ans d'ancienneté ;

- 10 % de rémunération minimale garantie après 10 ans d'ancienneté.

2. Salaire minimum mensuel :

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 306,19 pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

COEF	SALAIRE	COEF	SALAIRE
135	1 306,19	200	1 507,85
140	1 316,63	210	1 560,02
145	1 337,49	220	1 577,39
150	1 354,88	230	1 614,48
160	1 374,56	240	1 652,73
165	1 394,27	250	1 670,12
170	1 412,83	300	1 872,94
175	1 432,51	350	2 065,35
180	1 445,27	400	2 257,73
185	1 470,79	450	2 448,97

ANNEXE II PRIME D'ANCIENNETÉ - SALAIRES CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 12 avril 1988

1) Prime d'ancienneté.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 10 mars 1989 étendu par arrêté du 18 septembre 1989 JORF 27 septembre 1989

L'ancienneté correspond au temps écoulé depuis la date d'embauche.

En ce qui concerne les catégories ouvriers et employés une prime leur est allouée, chaque mois, après 3 ans d'ancienneté.

Le calcul de la prime est le suivant :

- 3 p. 100 de la rémunération minimale garantie après trois ans d'ancienneté ;

- 4 p. 100 de la rémunération minimale garantie après quatre ans d'ancienneté ;

- 5 p. 100 de la rémunération minimale garantie après cinq ans d'ancienneté ;

- 7 p. 100 de la rémunération minimale garantie après sept ans d'ancienneté ;

- 10 p. 100 de la rémunération minimale garantie après dix ans d'ancienneté.

Au jour d'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, les entreprises qui allouaient une prime d'ancienneté dans les rémunérations accordées, même non dénommées explicitement, doivent la distraire des rémunérations fixées pour la faire apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

2) Salaire minimal mensuel.

Voir salaires.

ANNEXE III - Conditions de prise en charge des contrats et périodes de professionnalisation Avenant du 12 janvier 2006

En vigueur non étendu

OBJECTIF
CQP de la branche professionnelle.
COÛTS PÉDAGOGIQUES - centre de formation :
16 /heure de formation, l'évaluation préalable et l'individualisation des parcours par un organisme de formation habilité par la CPNEFP de la branche.
COÛTS PÉDAGOGIQUES - entreprise (formation interne) :
9,15 /heure et par stagiaire sous réserve de participation à la formation de tuteur.

OBJECTIF
Diplômes de l'éducation nationale en relation avec les activités des entreprises de la branche professionnelle.
Titre homologué à finalité professionnelle.
Classification reconnue par la CCN 3243.
COÛTS PÉDAGOGIQUES - centre de formation :
7 /heure de formation.

COÛTS PÉDAGOGIQUES - entreprise (formation interne) :
Pas de prise en charge.

ANNEXE IV - Epargne salariale Avenant du 12 janvier 2006

Préambule

En vigueur non étendu

En application des lois n° 2001-152 du 19 février 2001 et n° 2003-775 du 21 août 2003 sur l'épargne salariale et des articles L. 443-1 et suivants du code du travail, il a été décidé de conclure le présent accord par voie d'annexe à la convention collective de la poissonnerie afin d'instituer un plan d'épargne interentreprises (ci-dénommé " PEI ") et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ci-après dénommé " PERCO-I ").

Les parties au présent accord ont souhaité :

- favoriser la formation d'une épargne nouvelle permettant de constituer un portefeuille de valeurs mobilières par l'intermédiaire de fonds communs de placement d'entreprises relevant de l'article 214-39 du code monétaire et financier, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à ces formes d'épargne collective ;

- permettre aux entreprises, qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'y accéder si elles le souhaitent, au travers du PEI, sans signature d'un accord de participation propre à leur entreprise.

Toutefois, l'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer les dispositifs existants en matière de retraite ou de salaires. Les signataires entendent donc rappeler leur attachement au principe de non-substitution du salaire par l'épargne salariale, ainsi que le caractère prioritaire de la négociation sur les salariés.

1. Les acteurs :

Pour la mise en oeuvre du présent accord sur l'épargne salariale instituant un plan d'épargne interentreprises et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises, Prisme Épargne, société anonyme simplifiée, immatriculée au registre du commerce de Créteil sous le numéro B 448 885 129, dont le siège social est situé 10-12, rue Massue, 94300 Vincennes, assurera la diffusion du dispositif auprès des adhérents et sera chargé de l'information des partenaires sociaux.

Les fonds sont gérés par Crédit agricole Asset management (CAAM) société de gestion de portefeuille, société anonyme au capital de 546 162 915 , immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, et agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.

Les notices d'informations et fiches de représentations de ces fonds sont annexées au présent avenant.

La tenue des comptes du PEI et du PERCO-I est confiée à CREELIA, filiale de CAAM spécialisée dans la tenue de compte d'avoirs investis en épargne salariale. CREELIA est une société en nom collectif au capital de 24 000 000 , enregistrée au RCS de Paris sous le numéro 433 221 074 et dont le siège social est situé au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris.

2. Information des partenaires sociaux :

Prisme Epargne est chargé de la diffusion du PEI et du PERCO-I auprès des adhérents. Il assure l'information régulière des partenaires sociaux sur la vie de l'accord, sa pénétration auprès des adhérents et ses performances. Prisme Epargne présentera chaque année un bilan aux partenaires sociaux sur ces différents points. Il informera trimestriellement la chambre patronale des évolutions notables constatées sur les 3 mois précédents.

Section I : Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Champ d'application professionnel et géographique.

Article 1
En vigueur non étendu

Le présent accord est ouvert à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national et dont l'activité relève de l'article 1.1 du titre Ier de la convention collective de la poissonnerie, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre plan d'épargne entre dans le champ d'application du PEI de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PEI de branche.

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont également collectivement dénommées " l'entreprise ".

Bénéficiaires.

Article 2
En vigueur non étendu

Peuvent adhérer au PEI :

- tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1er du présent accord, sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et pour l'intéressement et la participation, au cours de la période de calcul et des 12 mois précédents.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.

- Les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1er alinéa.

La condition d'emploi habituel est considérée comme remplie lorsque le seuil d'effectif précité a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du PEI. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ne peut plus effectuer de nouveau versement au PEI, mais l'épargne constituée demeure investie dans le PEI.

- Les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au PEI avant leur départ, pour autant qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés par l'entreprise.

- Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou en préretraite peuvent maintenir leurs avoirs dans le PEI, mais ne peuvent plus l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser au PEI l'intéressement au titre de leur dernière période d'activité. Ce versement ne peut pas être abondé par l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion au PEI est automatique dès lors qu'il y a eu un versement.

Alimentation du PEI.

Article 3
En vigueur non étendu

Le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant des :

- Versements volontaires de l'adhérent :

Chaque adhérent qui le désire effectue des versements au PEI selon la périodicité et les modalités définies avec le teneur de compte :

- Sommes issues de l'intéressement :

En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PEI. L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

Le montant versé au PEI bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu ;

- Sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Le versement s'effectue avant le 1er jour du 4e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;

- Les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) :

A l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées sur le PEI ;

- Les sommes provenant du transfert d'un autre plan d'épargne d'entreprise :

Ces sommes ne seront pas abondées par l'entreprise ;

- Versements complémentaires éventuels de l'entreprise (" Abondement ") :

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un " abondement " dans le cadre de l'article L. 443-7 du code du travail. L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires et/ou à l'intéressement versé(s) au PEI. La participation n'ouvre pas droit à l'abondement de l'employeur.

Plafond des versements des adhérents.

Article 4
En vigueur non étendu

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intéressement, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Pour les retraités et préretraités, le montant des versements ne peut excéder 1/4 des retraites et pensions perçues au cours de l'année.

Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le plafond de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

Modalités de l'abondement.

Article 5
En vigueur non étendu

L'entreprise a la faculté de verser un abondement, concomitamment aux versements concernés. En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise peut verser un abondement au taux minimum de 10 % et maximum de 300 % des sommes concernées, avec un plafond compris entre 20 minimum et la limite du plafond légal (soit 2 300 au jour de la signature du présent accord).

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond, ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds.

La règle d'abondement, une fois définie, est appliquée pour une année civile et renouvelée par tacite reconduction. Elle est portée immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel si elles existent et de la société teneur de compte. Elle peut être modifiée ou supprimée selon les mêmes modalités ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout bénéficiaire (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

Affectation des sommes épargnées.

Article 6
En vigueur non étendu

La totalité des sommes versées au PEI est investie dans les fonds communs de placement multientreprises suivants :

- PACTEO Sécurité : la gestion est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;

- PACTEO Prudence : la gestion est orientée majoritairement en produits de taux (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions ; de manière à dynamiser son portefeuille tout en privilégiant la prudence ;

- PACTEO Equilibre : la gestion est orientée principalement en actions et en obligations de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;

- PACTEO Dynamique : la gestion est orientée en majorité vers les actions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le long terme de la dynamique de l'économie ;

- CAAM DUO Développement durable : la gestion est orientée en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises socialement responsables;

- PACTEO SOLIDAIRE : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à rechercher la performance à long terme, tout en privilégiant l'économie solidaire.

Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FCPE qui sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier ne détiennent pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, cette limitation ne s'appliquant pas aux parts et actions d'OPCVM détenues par le fonds.

Fonds par défaut :

Pour les versements volontaires, chaque adhérent pourra affecter ses versements au PEI dans le FCPE de son choix. A défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FCPE le moins risqué (monétaire).

Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées seront affectées au FCPE le moins risqué (monétaire).

Modification de l'affectation des sommes :

Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs soit remise en cause.

Frais à la charge des adhérents :

Les frais d'arbitrages et les commissions de souscription sont à la charge des adhérents. Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des fonds. Ces frais figurent dans les notices d'information des FCPE choisis.

Conseil de surveillance des FCPE :

Le conseil de surveillance des FCPE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres figurent dans le règlement et la notice d'information des FCPE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.

Le conseil de surveillance commun exerce le contrôle de la gestion des FCPE. Il se réunit obligatoirement une fois par an pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Frais de tenue de compte.

Article 7
En vigueur non étendu

L'entreprise prend intégralement à sa charge, pour les bénéficiaires dans l'entreprise, les retraités ou les préretraités, les frais de tenue de comptes individuels. Les frais sont facturés par le teneur de compte.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un motif autre que la retraite ou préretraite), ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés annuellement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PEI.

Information des bénéficiaires.

Article 8
En vigueur non étendu

Prisme Epargne assurera une permanence téléphonique pour répondre aux employeurs et salariés sur les questions relatives aux adhésions et aux fonctionnements du dispositif d'épargne salariale.

CREELIA donnera aux bénéficiaires du plan l'accès à un site internet transactionnel, un service minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.

Les adhérents reçoivent du teneur de compte :

- un relevé patrimonial, au moins une fois par an, précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;

- un relevé d'opération, confirmant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

En outre, tout adhérent quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce dernier est remis par l'entreprise au salarié au moment de son départ s'il n'en détient pas encore un. Il est destiné à faciliter le classement des états récapitulatifs et doit être conservé par l'intéressé tout au long de sa vie.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile (le teneur de compte uniquement si le salarié a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de FCPE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit maintenues dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

Accès à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 442-15 du code du travail.

Article 9
En vigueur non étendu

Les entreprises ayant adhéré au PEI et employant moins de 50 salariés ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation. Cependant, elles peuvent, si elles le souhaitent, décider unilatéralement d'appliquer le régime de la participation, sans conclure un accord de participation. Cette décision peut être prise à tout moment.

Calcul de la réserve spéciale de participation.

Les sommes affectées à la participation sont déterminées après clôture des comptes de chaque exercice, conformément aux dispositions des articles L. 442-2 à L. 442-17 et R. 442-1 à R. 442-30 du code du travail, par application de la formule :

RSP = 1/2(B-5 % x C) x S/VA.

B représente le bénéfice net de l'entreprise après impôt.

C représente les capitaux propres.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise.

Les montants du bénéfice net et des capitaux propres sont appréciés selon les règles fiscales et attestés par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes de l'entreprise.

Les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la RSP est calculée.

Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte pro rata temporis.

Les salaires sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La valeur ajoutée est déterminée en faisant le total des postes suivants du compte de résultats :

- charges de personnel ;

- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

- charges financières ;

- dotations de l'exercice aux amortissements ;

- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

- résultat courant avant impôts.

Bénéficiaires et répartition des droits :

Les bénéficiaires sont les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans les conditions visées à l'article 2 du présent accord.

La RSP est répartie entre les salariés de l'entreprise proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sans que le total des salaires puisse excéder une somme égale à 4 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 de ce même plafond. Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux alinéas précé dents sont calculés au prorata de la durée de présence. Les congés de maternité et d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, sont assimilés à des périodes de présence et le salaire à prendre en compte est celui qui aurait été versé aux intéressés s'ils n'avaient pas été absents.

Les sommes qui, en application des plafonnements visés ci-dessus, ne pourraient être mises en distribution seront immédiatement réparties entre les salariés n'atteignant pas le 2e plafond.

Modalités de gestion des droits :

La RSP peut être affectée :

- soit à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ayant alors sur l'entreprise un droit de créance égal aux sommes versées (comptes gérés en comptes courants bloqués) ;

- soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du PEI dans les conditions prévues au présent accord.

Indisponibilité des avoirs.

Article 10
En vigueur non étendu

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel ses droits ont été acquis en cas de versement de la participation dans le PEI.
Cas légaux de déblocage anticipé

Les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS par l'intéressé.

b) Naissance ou adoption d'un enfant dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge.

c) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.

d) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

e) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.

f) Cessation du contrat de travail.

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une

catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

i) Situation de surendettement sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
Demande de rachat des parts de FCPE

Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat directement au teneur de compte.

La demande de rachat anticipé doit être présentée dans les 6 mois de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès, d'invalidité et de situation de surendettement où elle peut intervenir à tout moment. Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués. A l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le bénéficiaire peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits qui seront devenus immédiatement disponibles.

Clause de sauvegarde.

Article 11
En vigueur non étendu

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et soit rédiger un nouvel avenant qui annulera et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

Durée de l'accord.

Article 12
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et révisé en application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail et des articles 1.3 et 1.4 de la convention collective de la poissonnerie.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des porteurs, sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. L'entreprise continue à prendre en charge les frais de tenue des comptes de son personnel et anciens salariés en retraite et préretraite).

En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut plus être effectué à compter de l'expiration d'un préavis de 6 mois à compter de la notification faite au teneur de compte.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Le personnel de l'entreprise est informé de l'existence et du contenu du PEI selon les modalités propres à l'entreprise.

Appendice à la section I Critères de choix et liste des formules de placement

En vigueur non étendu

Les signataires de l'accord souhaitaient proposer une gamme suffisamment large pour pouvoir répondre aux demandes de l'ensemble des épargnants, quelles que soient leurs attentes en termes de rendement et d'exposition au risque.

Leur choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable, et un fonds solidaire, obligatoirement proposé aux épargnants dans le cadre du PERCO-1.

FORMULES
de
placement
Classification
AMF

COMPOSITION
HORIZON
de
placement

STRATIFIÉS

SÉCURITÉS
PERFORMANCE
espérée

Pacteo sécurité " Monétaire Euro " 100 % monétaire 1 semaine minimum Sécuriser son portefeuille [****] [* Pacteo prudence " diversifié " 10 % monétaire
70 % obligations
20 % actions
18 mois minimum Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence *]*[* *][* Pacteo équilibre " diversifié " 10 % monétaire
40 % obligations
50 % actions
3 ans minimum Allier la performance à la sécurité *][* *]*[*
Pacteo dynamique " action de la zone euro " 20 % obligations
80 % actions 5 ans minimum Recherche la performance à moyen/long terme *] [****]
CAAM DUO dev. durable " action de la zone euro " 100 % actions
répondant aux critères de l'ISR 5 ans minimum Recherche la performance à moyen/long terme
privilégiant l'investissement
Socialement responsable * ***** Pacteo solidaire " action de la zone euro " 100 % actions ISR dont au moins 5 % et maximum 10 % en titres d'entreprises solidaires 5 ans minimum Investir dans des entreprises de la zone euro qui favorisent l'emploi et l'insertion sociale

Section II : Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

Champ d'application professionnel et géographique.

Article 1
En vigueur non étendu

Le présent accord est ouvert à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national et dont l'activité relève de l'article 1.1 du titre Ier de la convention collective de la poissonnerie, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre PERCO entre dans le champ d'application du PERCO-I de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PERCO-I de branche.

Par ailleurs, l'adhésion à un PERCO-I n'est possible que dans la mesure où le personnel de l'entreprise a la possibilité d'opter pour un plan de plus courte durée (plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne interentreprises).

Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont également collectivement dénommées " l'entreprise ".

Bénéficiaires.

Article 2
En vigueur non étendu

Peuvent adhérer au PERCO-I :

- tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1er du présent accord, sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et pour l'intéressement et la participation, au cours de la période de calcul et des 12 mois précédents. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites ;

- les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1er alinéa. La condition d'emploi habituel est considérée comme remplie lorsque le seuil d'effectif précité a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du PERCO-I. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ne peut plus effectuer de nouveau versement au PERCO-I, mais l'épargne constituée demeure investie dans le PERCO-I ;

- les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au PERCO-I avant leur départ, pour autant qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés par l'entreprise ;

- les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou en préretraite peuvent maintenir leurs avoirs dans le PERCO-I, mais ne peuvent plus l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser au PERCO-I l'intéressement au titre de leur dernière période d'activité. Ce versement ne peut pas être abondé par l'entreprise.

L'adhésion au PERCO-I est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion au PERCO-I est automatique dès lors qu'il y a eu un versement.

Alimentation du PERCO-I.

Article 3
En vigueur non étendu

Le compte de chacun des adhérents au PERCO-1 peut être alimenté par les sommes provenant des :

- Versements volontaires de l'adhérent :

Chaque adhérent qui le désire effectue des versements au PERCO-1 selon la périodicité et les modalités définies avec le teneur de compte ;

- Sommes issues de l'intéressement :

En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PERCO-1. L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

Le montant versé au PERCO-1 bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu ;

- Sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Le versement s'effectue avant le 1er jour du 4e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;

- Les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) :

A l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées sur le PERCO-I ;

- Le transfert des sommes indisponibles inscrites dans un PEE ou en PEI.

Les sommes détenues dans un PEE (ou un PEI) transférées au PERCO-1 avant la fin de la période de blocage ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'abondement ;

- Le transfert des sommes disponibles précédemment détenues dans un PEE ou en PEI. Ces sommes ne pourront bénéficier de l'abondement de l'entreprise ;

- Versements complémentaires éventuels de l'entreprise (" Abondement ") :

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un " abondement " dans le cadre de l'article L. 443-7 du code du travail. L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires et/ou à l'intéressement versé(s) au PERCO-I. La participation versée au PERCO-1 peut ouvrir droit à l'abondement de l'employeur.

Plafond des versements des adhérents.

Article 4
En vigueur non étendu

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intéressement, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le plafond de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

Modalités de l'abondement.

Article 5
En vigueur non étendu

L'entreprise a la faculté de verser un abondement, concomitamment aux versements concernés. En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise peut verser un abondement au taux minimal de 10 % et maximal de 300 % des sommes concernées, avec un plafond compris entre 20 minimum et la limite du plafond légal (soit 4 600 au jour de la signature du présent accord).

L'entreprise peut opter pour une formule simple en retenant un seul taux et un seul plafond, ou pour une formule dégressive en retenant 2 taux et 2 plafonds.

La règle d'abondement, une fois définie, est appliquée pour une année civile et renouvelée par tacite reconduction. Elle est portée immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel si elles existent et de la société teneur de compte. Elle peut être modifiée ou supprimée selon les mêmes modalités ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout salarié (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

Affectation des sommes épargnées.

Article 6
En vigueur non étendu

La totalité des sommes versées au PERCO-I est investie dans les fonds communs de placement multientreprises suivants :

- PACTEO Sécurité : la gestion est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;

- PACTEO Prudence : la gestion est orientée majoritairement en produits de taux (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions, de manière à dynamiser son portefeuille tout en privilégiant la prudence ;

- PACTEO Equilibre : la gestion est orientée principalement en actions et en obligations de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;

- PACTEO Dynamique : la gestion est orientée en majorité vers les actions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le long terme de la dynamique de l'économie ;

- CAAM DUO développement durable : la gestion est orientée en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises socialement responsables.

- PACTEO SOLIDAIRE : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 % à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à rechercher la performance à long terme, tout en privilégiant l'économie solidaire.

Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FCPE qui sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier ne détiennent pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, cette limitation ne s'appliquant pas aux parts et actions d'OPCVM détenues par le fonds.
Fonds par défaut

Pour les versements volontaires, chaque adhérent pourra affecter ses versements au PERCO-I dans le FCPE de son choix. A défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FCPE le moins risqué (monétaire).

Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées seront affectées au FCPE le moins risqué (monétaire).
Modification de l'affectation des sommes

Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs soit remise en cause.
Frais à la charge des adhérents

Les frais d'arbitrage et les commissions de souscription sont à la charge des adhérents.

Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des fonds. Ces frais figurent dans les notices d'information des FCPE choisis.
Conseil de surveillance des FCPE

Le conseil de surveillance des FCPE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres figurent dans le règlement et la notice d'information des FCPE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.

Le conseil de surveillance commun exerce le contrôle de la gestion des FCPE. Il se réunit obligatoirement une fois par an pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Frais de tenue de compte.

Article 7
En vigueur non étendu

L'entreprise prend intégralement à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires au présent PERCO-I. Les frais sont facturés par le teneur de compte.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un motif autre que la retraite ou préretraite), ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés annuellement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PERCO-I.

Information des bénéficiaires.

Article 8
En vigueur non étendu

Prisme Epargne assurera une permanence téléphonique pour répondre aux employeurs et salariés sur les questions relatives aux adhésions et aux fonctionnements du dispositif d'épargne salariale.

CREELIA donnera aux bénéficiaires du plan l'accès à un site internet transactionnel, un service minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.

Les adhérents reçoivent du teneur de compte :

- un relevé patrimonial, au moins 1 fois par an, précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;

- un relevé d'opérations, confirmant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

En outre, tout adhérent quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce dernier est remis par l'entreprise au salarié au moment de son départ s'il n'en détient pas encore un. Il est destiné à faciliter le classement des états récapitulatifs et doit être conservé par l'intéressé tout au long de sa vie.

En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile (le teneur de compte uniquement si le salarié a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de FCPE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit maintenues dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

Indisponibilité des avoirs.

Article 9
En vigueur non étendu

Délai d'indisponibilité.

Les sommes affectées au PERCO-I seront disponibles à compter du départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé : les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent toutefois obtenir le remboursement exceptionnel de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS. En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts, cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

b) Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire.

c) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

d) Situation de surendettement du bénéficiaire, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits parait nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
Demande de rachat des parts de FCPE

Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat directement au teneur de compte.

Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Retrait de l'épargne.

Article 10
En vigueur non étendu

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage peut, au choix du bénéficiaire :

- être débloquée en capital en une fois seulement ou de manière fractionnée. Le déblocage en capital bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la perception de la CSG/CRDS et des prélèvements sociaux ;

- être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux. Dans ce cas, le bénéficiaire se rapprochera de l'assureur désigné par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est PREDICA, compagnie d'assurance, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.

La rente viagère à titre onéreux est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du débirentier.

Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces 2 modes.

Le choix du bénéficiaire s'effectue lors de la demande de déblocage.

La demande de remboursement est adressée au teneur de compte.

Clause de sauvegarde.

Article 11
En vigueur non étendu

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et, soit rédiger un nouvel avenant qui annulera et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

Durée de l'accord.

Article 12
En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et révisé en application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail et des articles 1.3 et 1.4 de la convention collective de la poissonnerie.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des porteurs, sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. L'entreprise continue à prendre en charge les frais de tenue des comptes de son personnel et anciens salariés en retraite et préretraite).

En revanche, aucun nouveau versement au PERCO-1 ne peut plus être effectué à compter de l'expiration d'un préavis de 6 mois à compter de la notification faite au teneur de compte.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de son extension. Le personnel de l'entreprise est informé de l'existence et du contenu du PERCO-1 selon les modalités propres à l'entreprise.

Appendice à la section II Critères de choix et liste des formules de placement

En vigueur non étendu

Les signataires de l'accord souhaitaient proposer une gamme suffisamment large pour pouvoir répondre aux demandes de l'ensemble des épargnants, quelles que soient leurs attentes en termes de rendement et d'exposition au risque.

Leur choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable, et un fonds solidaire, obligatoirement proposé aux épargnants dans le cadre du PERCO-1.

FORMULES
de
placement
Classification
AMF

COMPOSITION
HORIZON
de
placement

STRATIFIÉS

SÉCURITÉS
PERFORMANCE
espérée

Pacteo sécurité " Monétaire Euro " 100 % monétaire 1 semaine minimum Sécuriser son portefeuille [****] [* Pacteo prudence " diversifié " 10 % monétaire
70 % obligations
20 % actions
18 mois minimum Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence *]*[* *][* Pacteo équilibre " diversifié " 10 % monétaire
40 % obligations

50 % actions
3 ans minimum Allier la performance à la sécurité *][* *]*[*
Pacteo dynamique " action de la zone euro " 20 % obligations
80 % actions 5 ans minimum Recherche la performance à moyen/long terme *] [****]
CAAM DUO dev. durable " action de la zone euro " 100 % actions
répondant aux critères de l'ISR 5 ans minimum Recherche la performance à moyen/long terme
privilégiant l'investissement
Socialement responsable [* *]***[* Pacteo solidaire " action de la zone euro " 100 % actions ISR dont au moins 5 % et maximum 10 % en titres d'entreprises solidaires 5 ans minimum Investir dans des entreprises de la zone euro qui favorisent l'emploi et l'insertion sociale *] [*****]

La branche dans le but de favoriser la constitution d'une épargne salariale en vue de la retraite, institue au sein de la présente convention collective un PEI et PERCO-I dont les modalités techniques sont décrites à l'annexe IV.

Cette annexe IV annule et remplace les avenants 39 et 39 bis antérieurement conclus.

La présente réécriture de la convention collective n° 3243 entrera en vigueur à la date de son extension.

Fait à Paris, le 12 janvier 2006.
(Suivent les signatures.)

Accord du 8 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle

Préambule

En vigueur étendu

En application de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et de la loi du 31 décembre 1991 portant réforme de la formation professionnelle continue, il est apparu nécessaire de fixer le cadre de la participation des entreprises de moins de 10 salariés relevant du secteur du commerce de détail et grossiste.

En établissant le présent accord, les partis signataires ont considéré que :

- d'une part, la formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises ;

- d'autre part, la formation professionnelle est un levier déterminant pour professionnaliser les salariés et améliorer la qualité des services rendus. De surcroît, elle constitue un facteur de développement pour le secteur du commerce du poisson et de la conchyliculture qui concourt ainsi à l'insertion et à l'évolution des salariés et, notamment, des jeunes.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Des commerces de détail et le demi-gros de poissons, crustacés et mollusques répertoriés à la nomenclature d'activité NAF 1993 ; 52-2 E-52-6 D.

Du secteur d'activité du commerce de gros de la poissonnerie à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage répertorié à la nomenclature d'activité NAF 1993 ; 51-3 S.

Désignation du fonds d'assurance formation

Article 2

En vigueur étendu

Le Fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la distribution en abrégé : Distrifaf, domicilié à Paris (16e), 5, rue Hamelin, est désigné pour assurer la collecte prévue par l'article L. 952-1 du code du travail.

Conseil de gestion

Article 3

En vigueur étendu

La gestion du Fonds d'assurance formation est assurée paritairement par son conseil de gestion sous l'égide des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des branches professionnelles des groupements signataires.

1. Les CPNE

- transmettent avec avis, pour décision, aux parties signataires, toutes modifications de la présente convention proposées par le conseil de gestion ;

- tranchent, lorsque le conseil de gestion leur demande, les questions d'agrément, d'orientation, de priorités, de répartition, qui régissent les interventions du fonds.

2. Le conseil de gestion.

a) Composition :

Le conseil de gestion est composé paritairement de 24 membres, soit :

- d'une part, de 12 représentants des organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention, et ;

- d'autre part, des représentants des entreprises adhérentes désignés par les groupements employeurs signataires, en nombre égal à celui des organisations syndicales.

Des suppléants peuvent être désignés en remplacement des titulaires.

b) Fonctionnement :

Les membres du conseil de gestion sont désignés pour une durée égale à celle de la convention. Leur mandat peut être renouvelé en cas de reconduction de la présente convention. Le conseil élit son président et son vice-président qui sont pris alternativement dans chaque collège pour 2 ans.

c) Pouvoir :

Le conseil est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer financièrement et techniquement le Fonds d'assurance formation.

(1) L'arrêté du 31 janvier 1994 exclu le présent article de l'extension.

NOTA. - Dispositions de l'article 3 exclus de l'extension - Voir article 8.

La délégation

Article 4

En vigueur non étendu

Abrogé par Avenant du 8 juillet 1993 en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

Celle-ci détermine, selon la règle de l'agrément préalable et dans la ligne des orientations, priorités et critères approuvés par le conseil, les actions donnant lieu à intervention du fonds et répartit les ressources en vue de ces interventions, après examen de chaque action sur dossiers complets et chiffrés constitués par les demandeurs et transmis par les adhérents avec leur avis motivé.

Article 4

En vigueur étendu

La délégation détermine selon la règle de l'agrément préalable et dans la ligne des orientations, priorités et critères approuvés par le conseil, les actions donnant lieu à intervention du fonds, et répartissent les ressources entre ces interventions, après examen de chaque action sur dossiers complets et chiffrés par les demandeurs et transmis par les adhérents avec leur avis motivé.

(1) L'arrêté du 31 janvier 1994 exclu le présent article de l'extension.NOTA. - Dispositions de l'article 4 exclus de l'extension - Voir article 8.

Condition de fonctionnement de la section particulière

Article 5

En vigueur non étendu

Abrogé par Avenant du 8 juillet 1993 en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

Les modalités de recouvrement de la cotisation collectée par le fonds sont fixées par le règlement intérieur de Distrifaf, conformément aux règles légales. Les sommes sont mutualisées dès réception.

La collecte fait l'objet d'une comptabilité autonome en conformité avec le plan comptable général.

Annuellement, un commissaire aux comptes certifie les comptes de la section.

Article 5

En vigueur étendu

Les modalités de recouvrement de la cotisation collectée par le fonds sont fixées par le règlement intérieur de Distrifaf conformément aux règles légales. Les sommes sont mutualisées dès réception.

La collecte fait l'objet d'une comptabilité autonome en conformité avec le plan comptable général.

Annuellement, un commissaire aux comptes certifie les comptes de la section.

(1) L'arrêté du 31 janvier 1994 exclu le présent article de l'extension.NOTA. - Dispositions de l'article 5 exclus de l'extension. Voir article 8.

L'arrêté du 31 janvier 1994 exclu le présent article de l'extension.
NOTA. - Dispositions de l'article 5 exclus de l'extension. Voir article 8.

Collecte

Article 6

En vigueur étendu

Un montant minimum de cotisation égal à 120 F est requis pour chaque salarié présent toute l'année. Cette dernière ne peut être inférieure au minimum légal 0,15 %. La contribution est versée en totalité à Distrifaf.

Extension

Article 7
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Application

Article 8
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Avenant n° 9 du 26 novembre 1993 relatif au financement de la formation professionnelle

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture agissant en qualité de groupement d'employeurs,

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agroalimentaires CFE-CGC ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services ;

Fédération des services CFDT.

Préambule
En vigueur étendu

Dans ce cadre de la volonté des partenaires sociaux du commerce du poisson et de la conchyliculture d'assurer le développement de la formation professionnelle, il a été convenu de centraliser les participations affectées à cette dernière.

L'accord des partenaires sociaux s'inscrit dans une double perspective :

- doter la branche de moyens financiers lui permettant d'orienter une politique globale de formation continue ;

- permettre à la branche d'anticiper, maîtriser et impulser les actions d'orientations professionnelles.

Ainsi, en application de la loi du 27 janvier 1993 portant sur l'harmonisation des dispositifs relatifs aux formations jeunes en alternance et de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 (étendu le 2 octobre 1992) relatif au congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, il a été décidé de désigner Distrifaf en qualité d'organisme collecteur.

Champ d'application

Article 1er
En vigueur étendu
Tous les employeurs et les salariés relevant de commerces de détail et de demi-gros de poissons, crustacés et mollusques répertoriés à la nomenclature d'activité NAF 1993-52-2 E-52-6 D, ainsi que du secteur d'activité du commerce de gros de la poissonnerie à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage répertorié à la nomenclature d'activité NAF 1993-51-3 S.

Désignation du fonds d'assurance formation

Article 2
En vigueur étendu
Le fonds d'assurance formation des travailleurs salariés de la distribution en abrégé : Distrifaf, domicilé, 5, rue Hamelin, Paris (15e), est désigné pour assurer la collecte :

- de la contribution codifiée aux articles 235 ter KA à 235 ter KD du CGI, relatif au 0,10 % consacrées au financement des formations jeunes en alternance ;

- de la contribution codifiée à l'article L. 931-20 du code du travail, relative au 1 % destiné à financer le congé de formation des personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.951-4 du code du travail et de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifiée portant loi de finances pour 1985.

Extension

Article 3
En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Application

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Avenant n° 8 du 29 octobre 1993 relatif à l'emploi et la formation

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture, marée 321, 1, rue de Concarneau, 94569 RUNGIS CEDEX, Agissant en qualité de groupement d'employeurs,

Fédération nationale agro-alimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 MONTREUIL CEDEX ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris ;

Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agro-alimentaires CFE-CGC ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 PARIS CEDEX 19,

Préambule
En vigueur étendu
En application de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1992 et de la loi du 31 décembre 1991 relatifs à la formation professionnelle, ainsi que de l'accord du 8 janvier 1992 traitant de l'apprentissage, il convient d'en fixer les dispositions propres à la branche des commerces de poissons. Elles s'appuient sur les principes essentiels suivants :

La formation professionnelle est un levier déterminant pour professionnaliser les salariés et améliorer la qualité des services rendus.

A ce titre, elle constitue un atout majeur pour le développement :

- des commerces de détail et le demi-gros de poissons, crustacés et mollusques répertoriés à la Nomenclature d'activités NAF 1993 522 E, 526 D ;

- du secteur d'activité du commerce de gros de la poissonnerie à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage répertorié à la Nomenclature d'activités NAF 1993 51.3 S,

présentant ainsi des perspectives d'évolution, notamment pour les jeunes.

Outre le renforcement de la compétitivité des entreprises, le présent accord apporte une amélioration des conditions d'emploi des salariés.

CHAPITRE Ier : Nature et priorités d'actions de formation

En vigueur étendu

Compte tenu des besoins répétés, il apparaît que la formation professionnelle doit être renforcée pour les publics et domaines suivants I. - Toutes les catégories de salariés :

1. Techniques professionnelles en :

a) Connaissances des produits ;

b) Vente et étalages ;

c) Gestion ;

d) Préparation ;

e) Contact à la clientèle ;

f) Modes de distribution ;

g) Hygiène des denrées alimentaires et règlements sanitaires ;

h) Réglementation générale.

2. Formation de formateurs pour assurer le tutorat :

- formalisation des savoirs ;

- éléments de pédagogie pour les retransmettre.

II.Bas niveaux de qualification :

Acquisition de mécanismes de base donnant accès à une formation qualifiante.

Acquisition d'une première qualification reconnue (type C.A.P.).

III. - Encadrement.

Remise à niveau.

Management (animation et organisation du travail d'une équipe).

Eléments juridiques et pratiques de législation sociale.

Gestion informatique.

Technique d'entretien d'évaluation et de repérage des besoins en formation.

CHAPITRE II : Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

En vigueur étendu

La CNPE doit définir les formations qui seront reconnues comme qualifiantes afin :

-d'apprécier les connaissances acquises immédiatement, dès la fin de la formation ;

-de transcrire, sous forme d'unités capitalisables, la progression dans la classification, y compris par des niveaux intermédiaires.

Pour les formations réalisées, un certificat de fin de stage sera délivré. Il comportera :

-le nom et le prénom du salarié ;

-les dates de début et fin de stage, ainsi que la durée totale exprimée en heures ;

-la nature du stage (acquisition, entretien et perfectionnement, adaptation, promotion prévention, conversion) ;

-l'intitulé du stage ;

-l'attestation de stage.

CHAPITRE III : Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

I -Premières formations technologiques et professionnelles

En vigueur étendu

Il s'agit de jeunes en cours de formation initiale, réalisée à temps plein dans un établissement d'enseignement. Cette formation prévoit des périodes de stages en entreprise, plus ou moins longues selon le niveau de diplôme préparé.

Considérant que les premiers contacts avec le monde du travail et l'entreprise sont déterminants, il y a lieu de créer des conditions particulières afin que :

1. Le jeune puisse retirer de l'expérience en magasin une mise en oeuvre des connaissances théoriques acquises pour avoir une vision plus complète du métier auquel il se prépare.

2. Le jeune ait envie de rester dans la profession en ayant mesuré ses contraintes, mais aussi ses richesses et ses perspectives d'évolution.

Pour faire face à ces enjeux, les entreprises doivent respecter certains impératifs, notamment :

- procéder à une présentation de l'entreprise (ou de l'établissement), ses caractéristiques sociales et économiques, son mode d'organisation ;

- mettre le jeune en contact avec les clients au niveau de la vente et des services, car les compétences dans le domaine relationnel se développent par la mise en situation. La proximité et la qualité du suivi du tuteur sont ici essentielles.

En outre, les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, doivent être informées et consultées sur :

1. Les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur stage en entreprise.

2. L'effectif concerné, les postes et les services auxquels ils seront affectés.

3. La progression selon laquelle sera organisée la formation pratique.

4. Les conditions de liaison entre entreprise et établissement d'enseignement.

5. Les modes d'appréciation des résultats obtenus en fin de formation.

II -Contrat d'insertion en alternance

En vigueur étendu

Cet article concerne le contrat d'orientation, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation.

II-1. Dispositions communes. Le contrat de travail doit être écrit, les clauses de " dédit formation " sont formellement interdites.

La durée du travail, temps de formation compris, ne peut excéder la durée hebdomadaire de l'entreprise ; les jeunes titulaires des contrats d'alternance ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires. La durée quotidienne légale du travail, soit 10 heures, s'applique également, ainsi que les règles du repos hebdomadaire.

Le tutorat doit être organisé dans les conditions suivantes :

-salarié qualifié de l'entreprise appartenant à la catégorie des employés/ ouvriers, de la maîtrise ou des cadres et du chef d'entreprise ;

-leur " niveau " est au moins égal à celui que le jeune doit atteindre ;

-il est proposé par l'employeur, mais volontaire pour remplir cette fonction ;

-il ne peut avoir plus de deux jeunes en charge ;

-il doit, impérativement, bénéficier d'une formation pour permettre de répondre aux besoins de sa mission ;

-l'entreprise doit procéder à l'aménagement du temps de travail du tuteur afin que ce dernier puisse bénéficier de la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de la mission.

La mission du tuteur est, en collaboration avec le chef d'entreprise :

-d'accueillir, aider, informer, guider, veiller au respect de l'emploi du temps ;

-d'assurer la liaison entre les organismes de formation et les salariés ;

-de participer à l'évaluation des connaissances.

La consultation des institutions représentatives, lorsqu'elles existent doit porter sur :

1. Les effectifs concernés par type de contrat, âge, sexe, niveau initial.

2. Les conditions d'accueil et d'encadrement des jeunes, les informations données sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise.

3. Les emplois occupés pendant et après leur contrat d'insertion.

4. Les critères de dépassement des 200 heures de formation maximum pour les contrats d'adaptation.

II-2. Le contrat d'orientation (1).

Il a pour objet de permettre aux jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle en favorisant leur orientation professionnelle active par une première expérience en entreprise. Il ne peut se substituer à des emplois permanents ou non.

Les conditions :

-s'adressent aux jeunes âgés de vingt-deux ans au plus, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou d'un bac général ;

-CDD de 3 à 6 mois non renouvelables ;

-une action d'orientation professionnelle de 32 heures/ mois minimum consacrée, selon les cas à :

-une préformation générale réalisée dans un organisme interne ou externe à l'entreprise ;

-une formation professionnelle à l'activité exercée, réalisée dans les mêmes conditions ;

-si nécessaire et avec le consentement du jeune, un bilan de compétence effectué par un organisme extérieur.

Les actions retenues doivent figurer au contrat.

La rémunération est assurée par l'employeur. Elle est, au minimum, de :

-30 % du SMIC de 16 à 17 ans ;

-50 % du SMIC de 18 à 20 ans ;

-65 % du SMIC au-dessus de 21 ans.

A l'issue du contrat, le jeune conserve l'ancienneté acquise, s'il reste dans l'entreprise.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-3-8, le contrat d'orientation peut être rompu avant l'écnéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de permettre au salarié d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3.

II-3. Le contrat de qualification (2).

Il a pour objet l'acquisition d'une qualification, c'est-à-dire que l'employeur doit s'engager, pendant la durée du contrat, à fournir un emploi et à lui assurer une formation aboutissant à l'obtention d'une qualification.

Les conditions :

-s'adressent aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification ou dont la qualification ne permet pas l'accès à l'emploi ;

-CDD de 6 à 24 mois ;

-une formation sanctionnée par un diplôme ou définie par la CNPE ou reconnue dans les classifications de la branche. Elle constitue 25 p. 100 de la durée du contrat et fait l'objet d'une convention avec un organisme de formation ;

-l'employeur détermine avec le jeune et le tuteur, en lien avec l'organisme de formation :

-les objectifs ;

-le programme ;

-les conditions d'évaluation.

La rémunération minimale se calcule sur la base du S.M.I.C. ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé, si ce dernier est plus favorable.L'ancienneté acquise par un contrat d'orientation effectué dans la même entreprise compte pour la rémunération :

-16 à 17 ans : 30 % la première année et 45 % la deuxième année ;

-18 à 20 ans : 50 % la première année et 60 % la deuxième année ;

-plus de 21 ans : 65 % la première année et 75 % la deuxième année.

Le renouvellement du contrat ne peut avoir lieu que dans les conditions suivantes :

-échec aux examens ;

-maladie du jeune ;

-défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être prolongé pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation.

Les résultats d'évaluation sont toujours mentionnés par écrit dans une attestation remise au jeune.

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure (art.L. 122-3-8).

Se reporter au cahier des charges des contrats de qualification.

II-4. Le contrat d'adaptation (3).

Il s'agit d'un contrat qui prévoit une formation pour adaptation à un emploi de l'entreprise.

Les conditions :

-être âgé de 16 à moins de 26 ans ;

-un CDD de 1 an ou un contrat à durée indéterminée. Dans le premier cas, le renouvellement est limité à :

-la maladie du jeune ;

-la défaillance de l'organisme de formation.

La formation s'effectue sur un an, elle ne peut excéder deux cents heures, sauf dérogation acceptée par la CNPE et sous réserve de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984. Les objectifs sont définis entre l'employeur, le jeune et l'organisme de formation. Ils sont consignés dans une annexe au contrat.

La rémunération est égale, pour les contrats à durée indéterminée, à 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi et, pour les contrats à durée indéterminée, à 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi pendant la période d'adaptation (1 an au maximum) puis à 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi à l'issue de la période d'adaptation.

Les résultats de l'évaluation de la formation sont mentionnés dans une attestation écrite.

(1) L'article 2-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 62 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et de l'application des dispositions de l'article D.980-7 du code du travail.
(2) L'article 2-3 est étendu sous réserve de l'application des ispositions de l'article D.980-1 du code du travail.
(3) L'article 2-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 62 de la loi 93-1313 du 20 décembre 1993 et de l'application des articles 5 et 6 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

III -L'apprentissage

En vigueur étendu

La branche doit déterminer l'évolution souhaitable des effectifs d'apprentis, la réduction ou l'allongement de la durée des contrats d'apprentissage, comprise entre un et trois ans et la durée moyenne annuelle de présence de l'apprenti en CFA Ces précisions pourront être arrêtées après connaissance de la situation actuelle relative à l'apprentissage.

S'agissant des maîtres d'apprentissage, ils pourront suivre les actions nécessaires à leur mission.

Les institutions représentatives, lorsqu'elles existent, seront informées sur les domaines suivants (1) :

- situation des apprentis, âge, sexe, niveau initial de formation, diplôme préparé ;

- les objectifs de l'entreprise par rapport à l'apprentissage, y compris les perspectives d'embauche ;

- les conditions d'accueil et l'encadrement des apprentis ;

- les résultats obtenus par les jeunes.

Les conditions de rémunérations des apprentis sont identiques à celles des contrats de qualification. En cas de contrats établis sur trois ans, la troisième année sera rémunérée ainsi :

- 18 à 20 ans : 75 % ;

- plus de 21 ans : 85 % (1). Le pourcentage est calculé sur la base du SMIC ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé si ce dernier est plus favorable (2).

(1) Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa des articles L.432-3 et L.422-3 du code du travail.
(2) Le quatrième alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D.117-1 du code du travail.

CHAPITRE IV : Les congés formation

En vigueur étendu

I. - Le congé de bilan de compétences.

Il a pour objet de permettre à tous les salariés d'analyser leurs compétences professionnelles, leurs aptitudes, leurs motivations, afin de définir un projet professionnel comprenant, le cas échéant, un projet de formation.

Plusieurs conditions sont à respecter :

1. L'initiative de la demande de congé de bilan appartient au salarié. S'il est proposé par l'employeur, il faut le consentement formel du salarié. Le refus de ce dernier ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

2. Les résultats du bilan restent la propriété du salarié. Il est libre d'en faire l'usage que bon lui semble.

3. Le droit au congé de bilan est indépendant des actions de bilan réalisées à l'initiative de l'entreprise.

4. Le droit au congé de bilan est ouvert aux salariés ayant 5 années d'activité salariée dont 6 mois dans l'entreprise, quelle que soit la nature du contrat.

5. La durée du congé ne peut excéder vingt-quatre heures de temps de travail, cette période est assimilée à un travail effectif. La durée ne peut être imputée sur les congés payés.

6. Le coût du bilan et les frais afférents (hébergement, déplacement...) sont financés par l'organisme collecteur. Auparavant, le salarié doit effectuer la demande et attendre l'accord de prise en charge.

7. Muni de ce premier accord, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur un mois avant l'action de bilan. Ce dernier a quinze jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons d'un report dans les six mois ou le motif d'un rejet.

8. Les rémunérations sont totalement prises en charge par l'employeur qui se fait rembourser par l'organisme collecteur ayant accepté la demande.

II - Procédure d'obtention de l'aide au remplacement des salariés partis en formation.

L'aide au remplacement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et le préfet du département où est situé l'établissement employant le salarié.

La demande de convention doit être déposée par l'employeur auprès de la DDTE au plus tard un mois après l'embauche ou la mise à disposition du salarié remplaçant.

La convention prend effet à compter de la date d'embauche ou de la mise à disposition du salarié remplaçant.

III - Le montant de l'aide.

En métropole, le montant de l'aide est fixé à 3 000 F par mois sur la base de 169 heures. L'aide ne peut être accordée que pour une durée inférieure à 2 ans.

IV - Les congés individuels de formation.

Les congés individuels de formation des contrats à durée indéterminée et déterminée sont ceux de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

CHAPITRE V : Application de l'accord.

En vigueur étendu

Les parties signataires donnent mission à la CNPE de suivre l'application de l'accord, et notamment :

-le bilan annuel global qui peut entraîner une révision partielle ou totale de l'accord avant son échéance pour tenir compte des évolutions ;

-la tentative de conciliation, en cas de litige, qui naîtrait de l'application du présent accord.
Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans.

CHAPITRE VI : La commission nationale paritaire de l'emploi

Composition

Article 1er
En vigueur étendu

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre équivalent de représentants des chambres patronales.

Des suppléants pourront être désignés.

Missions

Article 2
En vigueur étendu

La CNPE a différentes missions dans les domaines suivants :

Emploi

Permettre l'information réciproque des signataires sur la situation de l'emploi dans le ressort professionnel et territorial.

Etudier l'évolution de l'emploi et des qualifications, décider de recherches particulières (emplois sensibles du fait des nouvelles technologies, etc.), y compris avec l'aide de fonds publics.

Examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reconversion et de reclassement.

Formation

Assurer le suivi et l'application de l'accord conclu au niveau de la branche.

Etre saisi, en cas de litiges nés de l'application ou de l'interprétation de l'accord.

Assurer la diffusion des objectifs de la profession aux structures d'orientation et de financement de la formation régionale.

Promouvoir, par tous les moyens appropriés (plaquette, etc.) la formation dans les entreprises de la profession et auprès des salariés.

Formuler des critères de qualité et d'efficacité des actions de formation relevant des priorités de l'accord.

Définir des stages de formation qualifiante pour répondre aux besoins de la profession qui seront proposés :

-au personnel de bas niveau de qualification en cours d'emploi ;

-aux jeunes en contrat de qualification.

Expérimenter des modes de formation autres que le stage et décider des mesures visant à satisfaire les besoins des très petites entreprises. Cette étude, ainsi que l'information prévue plus haut, pourrait faite l'objet d'une aide financière de l'Etat.

Jeunes

Favoriser tout ce qui peut rapprocher le monde de l'éducation et celui des entreprises.A cette fin, elle pourra :

-proposer des initiatives en matière de formation initiale professionnelle aux CPC de l'éducation nationale et de l'AFPA ;

-discuter des objectifs d'ouverture et de fermeture de sections dans les établissements d'enseignement.

Suivre l'utilisation des contrats d'alternance et d'apprentissage notamment les résultats (pourcentage de réussite, d'embauche, etc.).

Examiner les conditions dans lesquelles sont effectués les tutorats.

Décider les critères qui permettent de dépasser les 200 heures de formation dans le cas des contrats d'adaptation.

Préparer un document présentant les métiers de la profession.

Mode de fonctionnement

Article 3
En vigueur étendu

Deux réunions plénières annuelles minimum.

Prise en charge financière des participants selon les règles appliquées aux commissions paritaires.

Pour les études définies, la CNPE élabore le cahier des charges et participe au choix des organismes contactés par appel d'offres.

Durée de l'accord, dénonciation et révision

Article 4
En vigueur étendu
L'accord concernant la CNPE est conclu pour une durée indéterminée. Les conditions de révision et de dénonciation sont celles de la CCN.

Avenant n° 12 relatif à l'OPCA de la convention collective nationale de la poissonnerie.

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture, marée 321, 1, rue de Concarneau, 94569 Rungis Cedex, représentée par son président, M. ....., agissant en tant que groupement employeur,

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise, des industries et commerces agroalimentaires, CFE-CGC, 5, rue Régnault, 93500 Pantin ;

La fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentation, du spectacle et des prestations de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

La fédération des services CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19,

OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé)

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 17 du 16 juin 1999 art. 1 en vigueur le premier jour suivant l'extension BO conventions collectives 99-43 étendu par arrêté du 23 février 2000 JORF 29 février 2000 élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 19 juin 2000 JORF 12 juillet 2000.

Pour la collecte des contributions définies à l'article 2 ci-après, compétence exclusive est donnée à l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation de détail, l'OPCAD, section DISTRIFAF, devenu l'organisme collecteur paritaire désigné par la profession depuis la collecte des contributions dues à partir du 1er janvier 1996.

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 22 du 27 septembre 2000 BO conventions collectives 2000-43 étendu par arrêté du 22 février 2001 JORF 6 mars 2001 à l'exception de la phrase : "les dispositions suivantes constituent l'avenant n°20 à la convention collective nationale de la poissonnerie" figurant en préambule de l'accord élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 18 avril 2001 JORF 28 avril 2001.

Dans le but de : - satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés de la profession du commerce de la poissonnerie et des produits de la mer en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ; - favoriser, le plus possible, l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des diplômes professionnels ; - mettre en oeuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés dans le préambule, la politique de formation définie paritairement, en particulier les actions qualifiantes, les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes auprès de l'organisme paritaire de collecte agréé désigné à l'article précédent, c'est-à-dire l'OPCAD-DISTRIFAF : Pour les entre

Article 3

En vigueur étendu

Le fonds d'assurance formation agréé, Distrifaf, demeure compétent pour percevoir les cotisations dues jusqu'au 31 décembre 1995, date d'expiration de son agrément, en application de l'article 74 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993.

Article 4

En vigueur étendu

L'avenant n° 10 du 23 novembre 1994 est abrogé.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.
Publicité extension

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, la fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture étant chargée des formalités visées ci-dessus.

Avenant n° 19 du 13 septembre 1999 relatif au capital temps de formation

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.

CFDT ;
CFE-CGC ;
FNAF-CGT ;
CFTC ;
CGT-FO.

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles, souhaitant améliorer l'accès à la formation des salariés relevant de la convention collective nationale, décident de mettre en place le capital temps de formation visé à l'article L. 932-2 du code du travail et par l'avenant n° 12 du 21 décembre 1994 de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 19 à la convention collective n° 3243 du 12 avril 1988.

Objet du capital temps de formation

Article 1er
En vigueur étendu

Le capital temps de formation a pour objet de donner aux salariés la possibilité de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification dans la profession.

Capitalisation des droits à formation

Article 2
En vigueur étendu

Chaque année d'activité complète ouvre droit à 12 heures de formation dans le cadre du capital temps de formation.

En cas d'année incomplète, chaque mois ouvre droit à 1 heure de formation.

Conditions d'ouverture du droit au capital temps de formation

Article 3
En vigueur étendu

Le capital temps de formation est ouvert aux salariés justifiant une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'activité et au moins 6 mois dans l'entreprise auprès de laquelle ils demanderont à bénéficier d'une action de formation.

En cas de demandes simultanées d'actions de formation entrant dans le cadre du capital temps de formation et en l'absence d'accord entre les salariés, l'employeur peut différer les départs en formation des salariés les derniers embauchés dans les conditions définies par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1971 pour le congé individuel de formation.

L'employeur peut également différer, dans les mêmes conditions, son autorisation de départ en formation lorsque celui-ci peut avoir des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Formation dans le cadre du capital temps de formation

Article 4
En vigueur étendu

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital temps de formation :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre homologué ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation au cours des 2 dernières années ;

- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion d'organisation ou de dynamique commerciale ;

- les salariés désirant suivre des formations à l'hygiène.

Les actions de formations doivent s'inscrire dans le plan de formation.

Durée de formation

Article 5
En vigueur étendu

La durée des formations entrant dans le cadre du capital temps de formation ne peut être inférieure à 12 heures et doit correspondre aux règles de prise en charge de plan de formation établi pour l'OPCAD/DISTRIFAF qui a compétence exclusive pour encaisser les cotisations dues à ce titre par les entreprises ressortant du champ de compétence de la présente convention.

Procédure

Article 6
En vigueur étendu

Tout salarié remplissant les conditions d'accès peut demander à son employeur par écrit à bénéficier d'une action de formation professionnelle dans le cadre du capital temps de formation.

L'entreprise dépose alors une demande de prise en charge des dépenses afférentes à l'action de formation envisagée auprès de l'OPCAD dont relève la profession

(OPCAD/DISTRIFAF, 15, rue de Rome, 75008 Paris).

L'employeur informe par écrit de l'acceptation totale ou partielle ou du refus de prise en charge par l'OPCAD/DISTRIFAF de l'action demandée.

Moyens de financement

Article 7
En vigueur étendu

Le financement des actions de formation au titre du capital temps de formation est assuré par :

- une contribution de 0,10 % du montant des salaires prise sur l'obligation des entreprises tenues de cotiser au titre de congé individuel de formation ;

- une contribution prise sur la partie conventionnelle des cotisations versées par les entreprises et définie paritairement.

Les contributions des entreprises et les dépenses afférentes au capital temps de formation gérées dans le cadre du plan de formation font l'objet de la création d'une section particulière pour en assurer la gestion et en permettre le suivi.

Délai de franchise

Article 8
En vigueur étendu

Le délai de franchise est fixé, entre deux actions de formation dans la même entreprise, à un an à compter du dernier jour de la précédente action de formation entrant dans ce cadre.

Financement

Article 9
En vigueur étendu

Afin de faciliter la mise en oeuvre du capital temps de formation, le financement de l'action suivi peut comporter, outre les frais pédagogiques, les frais de transport, d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles dans les cas et limites définies paritairement par DISTRIFAF.

Information des salariés

Article 10
En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à assurer la plus large information possible sur les possibilités du capital temps de formation, notamment par l'intermédiaire de l'OPCAD/DISTRIFAF et des structures professionnelles et syndicales.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant afin que ses dispositions s'appliquent dès le 1er janvier 2000 sur la base des salaires de 1999.

Avenant n° 24 du 13 décembre 1999 relatif à l'ARTT

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, et des secteurs connexes (FGTA) FO ;
CFE-CGC, cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire.

préambule
En vigueur étendu

Prenant acte de l'abaissement par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 de la durée légale du travail à 35 heures, les organisations professionnelles et syndicales soussignées considèrent qu'il y a lieu de prévoir des modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail compatibles avec l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie et la situation de l'emploi dans la profession.

Elles ont donc convenu ce qui suit, étant précisé que le présent accord, expressément lié à l'abaissement de la durée légale du travail, deviendrait caduc en cas de remise en cause totale ou partielle du dispositif légal.

Elles précisent que l'objectif du présent accord est de permettre la réduction du temps de travail dans le cadre de nouvelles organisations du travail débouchant sur la préservation et la création d'emplois.

Elles confirment à cette occasion leur volonté de renforcer la politique d'insertion et de qualification définie paritairement depuis des années.

Elles attirent l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité d'aider financièrement les entreprises qui entrent dans le processus de réduction du temps de travail en application du présent accord.
Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 1999 devient l'avenant n° 24 à la CCN.
Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 1999 devient l'avenant n° 24 à la CCN.

Champ d'application de l'accord

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord, d'application facultative, vise toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de la poissonnerie en date du 1er août 1988, y compris dans les départements d'outre-mer.

Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises

Article 2
En vigueur étendu

L'accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

A partir de cette date, toute entreprise entrant dans son champ d'application pourra décider, si elle le souhaite, de l'appliquer. Cette application se fera en concertation avec les délégués du personnel, s'il en existe. Chaque salarié concerné sera informé par écrit - lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge - au moins 30 jours avant la prise d'effet.

Cet écrit précisera les modalités prévues, notamment la date d'entrée en vigueur ainsi que les incidences sur le salaire.

A défaut d'opposition écrite du salarié notifiée avant l'entrée en vigueur des propositions, le contrat de travail se poursuivra selon les nouvelles modalités.

Définition du travail effectif

Article 3
En vigueur étendu

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire 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 ses occupations.

Durée légale du travail

Article 4
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 25 du 13 décembre 2000 BO conventions collectives 2001-6 étendu par arrêté du 17 octobre 2001 JORF 27 octobre 2001 élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 12 décembre 2001 JORF 23 décembre 2001.

La durée légale de travail est ramenée de 39 heures à 35 heures par semaine, à compter du :

1er janvier 2000 pour les entreprises employant plus de 20 salariés ;

1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

Etant entendu que ces horaires ne tiennent pas compte des heures d'équivalences définies au paragraphe 4.1.1 de la convention collective, les heures d'équivalences seront réduites à 3 h 15 dans le cadre de la réduction du temps de travail.
Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 2000 devient l'avenant n° 25 à la CCN.
Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 2000 devient l'avenant n° 25 à la CCN.

Modalités d'organisation du temps de travail

Article 5
En vigueur étendu
Modifié par Avenant n° 28 du 18 octobre 2001 BO conventions collectives 2001-48, *étendu avec exclusion par arrêté du 10 juillet 2002 JORF 19 juillet 2002* élargi au commerce de gros par arrêté du 2 octobre 2002 JORF 12 octobre 2002.
Le temps de travail peut être défini soit collectivement, soit de manière individuelle, dans le cadre :

- de la semaine ;

- de l'année.

5.1.

Durée du travail définie dans le cadre hebdomadaire

Décompte :

La durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine civile, du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Répartition :

Le temps de travail peut être réparti sur tout ou partie des jours de la semaine, à condition d'accorder un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Travail le dimanche :

En cas de travail le dimanche, la durée du repos hebdomadaire est portée à 1 jour et demi répartis par accord des parties auxquels s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Durée journalière maximale :

La durée journalière maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

Modes de réduction de la durée du travail dans le cadre de la semaine :

La réduction du temps de travail dans le cadre de la semaine peut prendre des formes différentes :

diminution de l'horaire journalier, de manière uniforme ou non, sur l'ensemble des jours travaillés ;

repos d'une demi-journée ou d'une journée en plus par semaine. En cas de nécessité prévisible justifiant la présence du salarié dans l'entreprise, ce repos peut être suspendu et compensé ultérieurement ou en cas d'impossibilité, être payé. Le salarié est informé 5 jours avant cette suspension, sauf urgence, sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Article 5.2

Durée du travail modulée sur une période annuelle

La modulation peut être mise en place dans les entreprises qui connaissent des fluctuations d'activité.

Celles-ci peuvent résulter de leur situation géographique, ou des particularités de leur activité générant, à certaines périodes, un surcroît d'activité alors qu'à d'autres périodes, elles sont en sous-activité.

Principe :

Sur une période de 12 mois, la durée du travail ne pourra excéder 1 596 heures, hors heures d'équivalence, après prise en compte du repos hebdomadaire, des 11 jours fériés légaux quand ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire. Ne peuvent être décomptés tous repos conventionnels prévus à la présente convention (ex. : congé de naissance, mariage, décès, etc.). Conformément aux dispositions légales, devront être pris en compte les éventuels jours de congés conventionnels prévus au niveau de l'entreprise.

La période de référence est l'année civile sauf si une autre période de 12 mois est définie dans l'entreprise et portée par écrit à la connaissance des salariés.

Modalités :

La modulation est établie sur une période de 12 mois à partir d'un calendrier des " périodes creuses " et des " périodes de pointe ".

Ce calendrier peut être collectif pour l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci ou individuel.

Il est porté à la connaissance des salariés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Ces documents précisent :

la période de référence : soit du 1er octobre au 30 septembre ou autre période définie dans l'entreprise ;

le calendrier des " périodes creuses " et les " période s de pointe " ;

En cas de calendrier individualisé, ils devront se conformer aux mêmes règles que les calendriers collectifs tant pour les modalités de changements, de période de référence ...

Conditions de rémunération

les limites de variations de l'horaire en " période creuse <> >> et " période de pointe " : ces limites sont fixées à 42 heures de travail par semaine (exceptionnellement 44 heures) sur une période de 12 semaines maximum en " période de pointe ", 28 heures par semaine en " période creuse ".

Dans ces limites, il y a compensation entre les heures effectuées en période de pointe et celles effectuées en période creuse.

Il n'y a pas lieu à majoration des heures supplémentaires ni à imputation sur le contingent annuel.

Par contre, les heures effectuées au-delà de 42 heures sont des heures supplémentaires majorées conformément aux règles en vigueur et réglées soit en salaire, soit par compensation en repos équivalent.

En cas de régularisation, une éventuelle retenue devra respecter les limites légales de la fraction saisissable des rémunérations.

Les modalités de changement par rapport au calendrier :

Les changements d'horaires prévisibles par rapport au programme indicatif établi sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir.

En cas de situation exceptionnelle, ce délai est réduit à 1 jour.

Les conditions de rémunération :

Quelle que soit la période, le salaire mensuel est établi sur 151,66 heures.

En fin de période annuelle, un décompte est effectué et suivi s'il y a lieu, de la régularisation nécessaire. Si le décompte fait apparaître une durée de travail supérieure à 1 596 heures, les heures excédentaires sont réglées en heures supplémentaires ou repos équivalent après accord des parties conformément à la loi.

Si le décompte fait apparaître des heures payées non effectuées et non compensées, il y a une régularisation sur le bulletin de paie ou compensation en heures travaillées à une période définie entre l'employeur et le salarié.

En cas de départ du salarié, il est procédé à un décompte des heures afin d'opérer, s'il y a lieu, une régularisation sur le dernier bulletin de salaire. Cette régularisation se fait sur la base du taux horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures.

En cas de rupture de contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, il ne peut être opéré aucune retenue ni sur le salaire ni sur les sommes dues au salarié au motif qu'il serait redevable d'un temps de travail.

Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période :

Sauf clause contraire prévue au contrat, les salariés entrés en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise. Leur salaire mensuel est établi sur la base de 151,66 heures.

En fin de période, il est procédé à la régularisation selon les mêmes modalités que pour les salariés présents pendant toute la période.

Conditions de recours au chômage partiel :

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les heures payées mais non effectuées en période creuse ne pourront être compensées en période de pointe, l'entreprise sortant du cadre de la modulation, peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel.

Situation des salariés absents :

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne pourront faire l'objet d'une récupération par le salarié.

Article 5.3

Réduction de la durée du temps de travail

par attribution de repos

Principe :

La réduction du temps de travail peut prendre la forme de jour ou demi-journées de repos supplémentaires payés.

Modalités d'attribution :

Ces demi-journées ou jour de repos peuvent être accordés :

dans le cadre de la semaine comme prévu à l'article 5-1 ;

par quinzaine ;

par mois ;

sous la forme de congés étalés dans le temps et non accolés à des congés payés (sauf accord) selon un calendrier indicatif défini entre les parties, sans pouvoir excéder de 1 an sa prise effective. En cas de difficulté, le choix du jour de repos est laissé, alternativement au salarié et à l'employeur. En raison de l'activité saisonnière de la profession chaque entreprise déterminera limitativement les semaines où ces repos ne pourront être pris sauf accord exprès des parties (telles par exemple la semaine de Noël ou celle du Jour de l'An ...). En cas de nécessité, le repos peut être suspendu moyennant le respect d'un préavis de 7 jours, ramené à 1 jour, si la nécessité n'était pas prévisible 7 jours avant. Cette suspension ne peut avoir pour conséquence la suppression du droit aux congés mais simplement son report.

Modalités d'attribution : le choix de la prise d'une partie des jours de repos RTT sera laissé au salarié en respectant les modalités prévues par l'avenant n° 25 sur l'aménagement du temps de travail. (1)

(1) Article exclu de l'extension par arrêté du 10 juillet 2002.

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 28 du 18 octobre 2001 BO conventions collectives 2001-48 étendu par arrêté du 10 juillet 2002 JORF 19 juillet 2002 élargi au commerce de gros par arrêté du 2 octobre 2002 JORF 12 octobre 2002.

Compte tenu du caractère particulier de la profession, la réduction du temps de travail peut être organisée différemment pour les différentes catégories de personnel.
6.1. Mise en oeuvre dans les entreprises de plus de 20 salariés
Article 6.1 Mise en oeuvre dans les entreprises de plus de 20 salariés

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectue au regard des modalités d'organisation du temps de travail définies à l'article 5 en tenant compte de l'abaissement de la durée légale du temps de travail à 35 heures au 1er janvier 2000.

Elle s'accompagne du maintien du salaire brut de base pour 169 heures.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont réglés conformément à la loi et aux articles 4-1 de la convention collective.
Article 6.2
Mise en oeuvre dans les entreprises de 20 salariés au plus

Principe d'anticipation :

Etant rappelé que la durée légale de 35 heures est applicable à compter du 1er janvier 2002, les entreprises de 20 salariés au plus pourront anticiper de manière progressive la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.
1. Réduction progressive de la durée du travail
dans le cadre hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail peut être réduite de manière progressive en 3 étapes pour arriver à 35 heures au 1er janvier 2002 :

1re étape : passage de 39 heures à 38 heures. Le salaire mensuel de base est établi sur 164,66 heures, payées 169 heures.

2e étape : passage de 38 heures à 36 h 30. Le salaire mensuel de base est établi sur 158,16 heures, payées 169 heures.

3e étape le 1er janvier 2002 : passage à 35 heures. Le salaire mensuel de base est établi sur 151,66 heures, payées 169 heures.
2. Réduction progressive de la durée du travail
dans le cadre de la modulation annuelle

La réduction de la durée du travail dans le cadre de la modulation peut se faire de manière progressive pour atteindre 35 heures en moyenne au 1er janvier 2002.

1re période : passage à 38 heures en moyenne sur 12 mois dans la limite de 1 786 heures. Le salaire mensuel de base est calculé sur 164,66 heures, payées 169 heures.

2e période : passage de 38 heures à 36 h 30 en moyenne sur 12 mois dans la limite de 1 715,50 heures. Le salaire mensuel de base est calculé sur 158,16 heures, payées 169 heures.

3e période : passage à 35 heures en moyenne sur 12 mois après le 1re janvier 2002 dans la limite de 1 596 heures. Le salaire mensuel de base est calculé sur 151,66 heures.
Incidences salariales :

A chaque étape, le salaire horaire est revalorisé en divisant le montant en vigueur par le nouveau nombre d'heures appliqué en fonction du paragraphe 6.1.

En vertu du principe " à travail égal, salaire égal ", tous les salariés bénéficient de ce dispositif. Celui-ci s'applique également aux salariés à temps partiel dont l'horaire serait réduit, proportionnellement à la réduction de leur temps de travail par rapport à l'horaire initial.

S'agissant d'étapes données à titre indicatif, les entreprises peuvent anticiper le processus, en fonction de leurs possibilités d'organisation.

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail ne serait pas réduit, bénéficieront d'une augmentation de leur rémunération proportionnellement à la réduction du temps de travail de l'entreprise (par exemple, pour une baisse de 10 % du temps de travail de l'ensemble du personnel, les salariés à temps partiel bénéficieront soit de 10 % de leur temps de travail, soit de 10 % de l'augmentation de leur rémunération pour le même horaire).
Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 2000 devient l'avenant n° 25 à la CCN.
Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 2000 devient l'avenant n° 25 à la CCN.

Réexamen de l'accord

Article 7
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner les conséquences qui pourraient avoir de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires sur l'application du présent accord.

Formalités

Article 8
En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties conviennent également d'en demander

l'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 relatif l'adaptation de la convention à l'euro et à la numérotation de l'accord du 13 décembre 1999 et son avenant du 13 décembre 2000

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le système monétaire actuel basé sur le franc va disparaître au profit de l'euro à partir du 1er janvier 2002 et il convient donc d'adapter la convention collective du commerce de la poissonnerie n° 3243.

Article 1er
En vigueur étendu

L'avenant n° 22, dans son article 1er ayant modifié l'article 2 de l'avenant n° 17 précise que le montant minimal de la cotisation pour les entreprises ne peut être inférieur à 250 F pour les entreprises occupant moins de 10 salariés. Ce montant minimal est porté à 38 euros pour les collectes recouvrées postérieurement à la mise en place de la nouvelle monnaie.

Article 2
En vigueur étendu

L'accord national sur la réduction du temps de travail du 13 décembre 1999 devient l'avenant n° 24 et l'avenant du 13 décembre 2000 devient l'avenant n° 25 à la convention collective du commerce de la poissonnerie n° 3243.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de signature de l'accord et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Avenant n° 26 du 18 octobre 2001 relatif à l'ARTT (aide incitative et allégement des charges)

La féderation nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Aide incitative

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord est d'application directe donnant accès à l'aide incitative en faveur des entreprises employant de 1 à 20 salariés, à condition qu'elles réduisent la durée du temps de travail d'au moins 10 %, que l'horaire du travail n'excède pas 35 heures hebdomadaires ou 1 596 heures par an hors des heures d'équivalence et que l'emploi soit maintenu pendant au moins 2 années.

Allégements des charges

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord est d'application directe donnant accès aux allégements de charges en faveur des entreprises employant de 1 à 49 salariés, à condition que la durée normale de travail soit 35 heures hebdomadaires ou 1 596 heures par an hors des heures d'équivalence et que l'emploi soit maintenu. Ces allégements de charges peuvent, dans les entreprises de 1 à 20 salariés, se cumuler avec l'aide incitative prévue à l'article précédent.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de signature de l'accord et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Avenant n° 29 du 18 octobre 2001 relatif à la formation professionnelle

Fédération des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.

Fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;
Fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) Force ouvrière.

1.1. Généralités

En vigueur étendu

En application de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et de la loi du 31 décembre 1991 portant réforme de la formation professionnelle continue, il est apparu nécessaire de fixer le cadre de la formation professionnelle des entreprises relevant du secteur du commerce du détail, de demi-gros et de gros de la poissonnerie.

En établissant le présent accord, les parties signataires ont considéré que :

- d'une part, la formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises ;

- d'autre part, la formation professionnelle est un levier déterminant pour professionnaliser les salariés et améliorer la qualité des services rendus. De surcroît, elle constitue un facteur de développement pour le secteur du commerce du poisson et de la conchyliculture qui concourt ainsi à l'insertion et à l'évolution des salariés et, notamment, des jeunes.

Sont concernés tous les employeurs et les salariés relevant de commerces de détail et de demi-gros de poissons, crustacés et mollusques répertoriés à la nomenclature d'activités NAF 1993 :

522 E, 526 D et 513 S, ainsi que du secteur d'activité du commerce de gros de la poissonnerie à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage et pouvant, éventuellement, être répertorié sous le code 513 S.

Le présent accord annule et remplace les textes suivants :

- les articles 6.1 et 7.4 de la convention collective du 12 avril 1988 ;

- l'avenant du 8 juillet 1993 ;

- les chapitres Ier à IV et le point IV du chapitre IV de l'avenant n° 8 du 29 octobre 1993 ;

- l'avenant n° 9 du 26 novembre 1993 ;

- l'avenant n° 12 du 21 décembre 1994 ;

- les articles 1er et 2 de l'avenant n° 17 du 16 juin 1999 ;

- l'avenant n° 19 du 13 septembre 1999 ;

- l'avenant n° 20 du 15 février 2000 ;

- l'avenant n° 22 du 27 septembre 2000.

1.2. Priorités de formation de la branche

Compte tenu des besoins repérés, il apparaît que la formation professionnelle doit être renforcée pour les publics et domaines suivants :

I. - Toutes les catégories de salariés

1. Techniques professionnelles en :

- connaissance des produits, ventes en étalage, gestion, préparation, contact à la clientèle, modes de distribution, hygiène des denrées alimentaires et règlements sanitaires, réglementation générale.

2. Formation de formateurs pour assurer le tutorat :

- formalisation des savoirs et éléments de pédagogie pour les retransmettre.

II. - Bas niveaux de qualification

Acquisition de mécanismes de base donnant accès à une formation qualifiante et/ou une première qualification reconnue (type CAP).

III. - Encadrement

Remise à niveau, management (animation et organisation du travail d'une équipe), éléments juridiques et pratique de législation sociale, gestion informatique, technique d'entretien d'évaluation et de repérage des besoins en formation.

1.3. Reconnaissance des acquis

La CPNEFP doit définir les formations qui seront reconnues comme qualifiantes afin :

- d'apprécier les connaissances acquises immédiatement, dès la fin de la formation ;

- de transcrire, sous forme d'unités capitalisables, la progression dans la classification, y compris par des niveaux intermédiaires.

Pour les formations réalisées, un certificat de fin de stage sera délivré. Il comportera :

- le nom et le prénom ;

- les dates de début et de fin de stage, ainsi que la durée totale exprimée en heures ;

- la nature du stage (acquisition, entretien et perfectionnement, adaptation, promotion, prévention, conversion) ;

- l'intitulé du stage et l'attestation du stage.

2. Dispositions relatives à la formation initiale - Apprentissage et alternance

En vigueur étendu

Dispositions communes

Cet article concerne le contrat d'orientation, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation.

Le contrat doit être écrit, les clauses de " dédit formation " sont formellement interdites.

La durée du travail, temps de formation compris, ne peut excéder la durée hebdomadaire maximale de l'entreprise, les jeunes titulaires des contrats d'alternance ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires. La durée quotidienne légale du travail, soit 10 heures, s'applique également, ainsi que les règles du repos hebdomadaire.

Tutorat

Le tutorat doit être organisé dans les conditions suivantes :

- salarié qualifié de l'entreprise appartenant à la catégorie des employés/ouvriers, de la maîtrise ou des cadres et du chef d'entreprise ;

- leur " niveau " est au moins égal à celui que le jeune doit atteindre ;

- il est proposé par l'employeur mais volontaire pour remplir cette fonction ;

- il ne peut avoir plus de 2 jeunes en charge ;

- il doit impérativement bénéficier d'une formation pour permettre de répondre aux besoins de sa mission ;

- l'entreprise doit procéder à l'aménagement du temps de travail du tuteur afin que ce dernier puisse bénéficier de la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de la mission.

La mission du tuteur est, en collaboration avec le chef d'entreprise :

- d'accueillir, aider, informer, guider, veiller au respect de l'emploi du temps ;

- d'assurer la liaison entre les organismes de formation et les salariés ;

- de participer à l'évaluation des connaissances.

La consultation des instances représentatives, lorsqu'elles existent, doit porter sur :

1. Les effectifs concernés par type de contrat, âge, sexe, niveau initial ;

2. Les conditions d'accueil et d'encadrement des jeunes, les informations données sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;

3. Les emplois occupés pendant et après le contrat d'insertion ;

4. Les critères de dépassement des 200 heures de formation.

2.1. Accueil des jeunes

I. - Premières formations technologiques et professionnelles

Il s'agit de jeunes en cours de formation initiale, réalisée à temps plein dans un établissement d'enseignement. Cette formation prévoit des périodes de stages en entreprise, plus ou moins longues selon le niveau de diplôme préparé.

Considérant que les premiers contacts avec le monde du travail et l'entreprise sont déterminants, il y a lieu de créer des conditions particulières afin que :

1. Le jeune puisse retirer de l'expérience en magasin une mise en oeuvre des connaissances théoriques acquises pour avoir une vision plus complète du métier auquel il se prépare ;

2. Le jeune ait envie de rester dans la profession en ayant mesuré ses contraintes, mais aussi ses richesses et ses perspectives d'évolution.

Pour faire face à ces enjeux, les entreprises doivent respecter certains impératifs, notamment :

- procéder à une présentation de l'entreprise (ou de l'établissement), ses caractéristiques sociales et économiques, son mode d'organisation ;

- mettre le jeune en contact avec les clients au niveau de la vente et des services, car les compétences dans le domaine relationnel se développent par la mise en situation. La proximité et la qualité du suivi du tuteur sont ici essentielles.

En outre, les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, doivent être informées et consultées sur :

1. Les modalités d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes pendant leur stage en entreprise ;

2. L'effectif concerné, les postes et les services auxquels ils seront

affectés ;

3. La progression selon laquelle sera organisée la formation pratique ;

4. Les conditions de liaison entre entreprise et établissement ;

5. Les modes d'appréciation des résultats obtenus en fin de formation.

2.2. Contrat d'insertion en alternance

Dispositions communes

Cet article concerne le contrat d'orientation, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation.

Le contrat doit être écrit et les clauses de " dédit formation " sont formellement interdites.

La durée du travail, temps de formation compris, ne peut excéder la durée hebdomadaire de l'entreprise, les jeunes titulaires des contrats d'alternance ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires. La durée quotidienne légale maximale du travail, soit 10 heures, s'applique également, ainsi que les règles du repos hebdomadaire.

Le contrat d'orientation

Il a pour objet de permettre aux jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle en favorisant leur orientation professionnelle active par une première expérience en entreprise. Il ne peut se substituer à des emplois permanents ou non.

Les conditions :

- s'adressent aux jeunes âgés de 22 ans au plus, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou d'un bac général ;

- CDD de 3 à 6 mois non renouvelables ;

- une action d'orientation professionnelle de 32 heures par mois minimum consacrée, selon les cas, à :

- une préformation générale réalisée dans un organisme externe ou interne à l'entreprise ;

- une formation professionnelle à l'activité exercée, réalisée dans les mêmes conditions ;

- si nécessaire, et avec le consentement du jeune, un bilan de compétences effectué par un organisme extérieur.

Les actions retenues doivent figurer au contrat.

La rémunération est assurée par l'employeur. Elle est, au minimum, de :

- 30 % du SMIC de 16 à 17 ans ;

- 50 % du SMIC de 18 à 20 ans ;

- 65 % du SMIC au-dessus de 21 ans.

A l'issue du contrat, le jeune conserve l'ancienneté acquise s'il reste dans l'entreprise.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-3-8, le contrat d'orientation peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque la rupture de contrat a pour objet de permettre à l'intéressé d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée aux 4 premiers alinéas de l'article L. 900-3.

Le contrat de qualification

Il a pour objet l'acquisition d'une qualification, c'est-à-dire que l'employeur doit s'engager, pendant la durée du contrat, à fournir un emploi et à assurer une formation aboutissant à l'obtention d'une qualification.

Les conditions :

- s'adressent aux jeunes de 16 ans à moins de 26 ans et/ou dont la qualification ne permet pas l'accès à l'emploi ;

- CDD de 6 à 24 mois ;

- une formation sanctionnée par un diplôme ou définie par la CPNE ou reconnue dans les classifications de la branche. Elle constitue 25 % de la durée du contrat et fait l'objet d'une convention avec un organisme de formation ;

- l'employeur détermine avec le jeune et le tuteur, en lien avec l'organisme de formation :

- les objectifs ;

- le programme ;

- les conditions d'évaluation.

La rémunération minimale se calcule sur la base du SMIC ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé, si ce dernier est plus favorable. L'ancienneté acquise par un contrat d'orientation effectué dans la même entreprise compte pour la rémunération :

- 16 à 17 ans : 30 % la première année et 45 % la deuxième année ;

- 18 à 20 ans : 50 % la première année et 60 % la deuxième année ;

- plus de 21 ans : 65 % la première année et 75 % la deuxième année.

Le renouvellement du contrat ne peut avoir lieu que dans les conditions suivantes :

- échec aux examens ;

- maladie du jeune ;

- défaillance de l'organisme de formation.

Il peut être prorogé pour la seule durée nécessaire à la présentation du jeune aux épreuves d'évaluation.

Les résultats de l'évaluation sont toujours mentionnés par écrit dans une attestation remise au jeune.

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Le contrat d'adaptation

Il s'agit d'un contrat qui prévoit une formation pour adaptation à un enploi de l'entreprise.

Les conditions :

- être âgé de 16 ans à moins de 26 ans ;

- un CDD d'un an ou un contrat à durée indéterminée. Dans le premier cas, le renouvellement est limité à :

- la maladie du jeune ;

- la défaillance de l'organisme de formation.

La formation s'effectue sur 1 an, elle ne peut excéder 200 heures sauf dérogation de la CPNEFP et sous réserve de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984. Les objectifs sont définis entre l'employeur, le jeune et l'organisme de formation. Ils sont consignés dans une annexe au contrat.

La rémunération est égale, pour les contrats à durée indéterminée, à 80 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi et, pour les contrats à durée indéterminée, à l'issue d'une période d'adaptation (1 an au maximum), puis à 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi à l'issue de la période d'adaptation.

Les résultats de l'évaluation de la formation sont mentionnés dans une attestation écrite.

2.3. Apprentissage

La branche doit déterminer l'évolution souhaitable des effectifs d'apprentis, la réduction ou l'allongement de la durée des contrats d'apprentissage, comprise entre 1 et 3 ans, la durée moyenne annuelle de présence de l'apprenti en CFA. Ces précisions pourront être arrêtées après connaissance de la situation exacte à l'apprentissage.

S'agissant des maîtres d'apprentissage, ils pourront suivre les actions nécessaires à leur mission.

Les institutions représentatives, lorsqu'elles existent, seront informées sur les domaines suivants :

- situation des apprentis, âge, sexe, niveau initial de formation, diplôme préparé ;

- les objectifs de l'entreprise par rapport à l'apprentissage, y compris les perspectives d'embauche ;

- les conditions d'accueil et l'encadrement des apprentis et les résultats obtenus par les jeunes.

Rémunération des apprentis

Les conditions de rémunération des apprentis sont identiques à celles des contrats de qualification. En cas de contrat établi sur 3 ans, la troisième année sera rémunéré ainsi :

- 18 à 20 ans : 75 % ;

- plus de 20 ans : 85 %.

Le pourcentage est calculé sur la base du salaire conventionnel de l'emploi occupé si ce dernier est plus favorable.

Arrêté du 8 juillet 2002 art. 1 : le sous-paragraphe de l'article 2-2 (Contrat d'insertion en alternance) relatif au contrat d'orientation est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article D. 981-5 du code du travail relatives à la durée des actions d'orientation.L'alinéa 3 du sous-paragraphe de l'article 2-2 susvisé relatif au contrat de qualification est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-1 du code du travail relatives à la rémunération des jeunes de vingt et un ans et plus.L'alinéa 4 du sous-paragraphe susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 981-10 du code du travail.L'alinéa 7 de ce même sous-paragraphe relatif au contrat de qualification est étendu sous réserve des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 122-3-8 du code du travail aux termes desquelles le contrat à durée déterminée peut être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.Le sous-paragraphe de l'article 2-2 susvisé relatif au contrat d'adaptation est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 981-10 du code du travail.Le sous-paragraphe susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-13 du code du travail.

4. Dispositions relatives au capital temps de formation

En vigueur étendu

4.1. Préambule

Les organisations professionnelles et syndicales souhaitant améliorer l'accès à la formation des salariés relevant de la convention collective nationale décident de mettre en place le capital temps de formation visé à l'article L. 932-2 du code du travail.

4.2. Objet du capital temps de formation

Le capital temps de formation a pour objet de donner aux salariés la possibilité de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification dans la profession.

4.3. Capitalisation des droits à formation

Chaque année d'activité complète ouvre droit à 12 heures de formation dans le cadre du capital temps de formation.

4.4. Conditions d'ouverture du capital temps de formation

Le capital temps de formation est ouvert aux salariés justifiant une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'activité et au moins 6 mois de présence dans l'entreprise auprès de laquelle ils demanderont à bénéficier d'une action de formation.

En cas de demandes simultanées d'actions de formation entrant dans le cadre du capital temps de formation et en l'absence d'accord entre les salariés, l'employeur peut différer les départs en formation des salariés les derniers embauchés dans les conditions définies par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1971 pour le congé individuel de formation.

L'employeur peut également différer, dans les mêmes conditions, son autorisation de départ en formation lorsque celui-ci peut avoir des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise.

4.5. Formation dans le cadre du capital temps de formation

Sont considérés comme publics éligibles prioritaires au titre du capital temps de formation :

- les salariés sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre homologué ;

- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une action de formation au titre du plan de formation au cours des 2 dernières années ;

- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de nouveaux modes de gestion, d'organisation ou de dynamique commerciale ;

- les salariés désirant suivre des formations à l'hygiène.

Les actions de formation doivent s'inscrire dans le plan de formation.

4.6. Durée de formation

La durée des formations entrant dans le cadre du capital temps de formation ne peut être inférieure à 7 heures et doit correspondre aux règles de prise en charge du plan de formation établi pour l'OPCAD/DISTRIFAF qui a compétence exclusive pour encaisser les cotisations dues, à ce titre, par les entreprises ressortissant au champ de compétence de la présente convention.

4.7. Procédure

Tout salarié remplissant les conditions d'accès peut demander à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une action de formation professionnelle dans le cadre du capital temps de formation.

L'entreprise dépose, alors, une demande de prise en charge des dépenses afférentes à l'action de formation envisagée auprès de l'OPCA dont relève la profession (OPCAD/DISTRITAF, 15, rue de Rome, 75008 Paris). L'employeur informe, par écrit, de l'acceptation totale ou partielle ou du refus de prise en charge par l'OPCAD/DISTRIFAF de l'action demandée.

4.8. Moyens de financement

Le financement des actions de formation au titre du capital temps de formation est assuré par :

- une contribution de 0,10 % du montant des salaires prise sur l'obligation des entreprises tenues de cotiser au titre du congé individuel de formation ;

- une contribution prise sur la partie conventionnelle des cotisations versées par les entreprises au titre du plan de formation et définie paritairement sur la base de 50 % du coût de la dépense.

Les contributions des entreprises et les dépenses afférentes au capital temps de formation sont gérées dans le cadre du plan de formation et font l'objet de la création d'une section particulière pour en assurer la gestion et en permettre le suivi.

4.9. Délai de franchise

Le délai de franchise est fixé, entre deux actions de formation dans la même entreprise, à 1 an, à compter du dernier jour de la précédente action de formation entrant dans ce cadre.

Cette durée pourra être modulée en fonction des résultats du fonds de capital temps formation de l'OPCAD/DISTRITAF.

4.10. Financement

Afin de faciliter la mise en oeuvre du capital temps de formation, le financement de l'action suivie peut comporter, outre les frais pédagogiques, les frais de transport, d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles *dans les cas et limites définies paritairement par DISTRIFAF* (1).

4.11. Information des salariés

Les parties signataires s'engagent à assurer la plus large information possible sur les possibilités du capital temps de formation, notamment par l'intermédiaire de l'OPCAD/DISTRIFAF et des structures professionnelles et syndicales. Les parties signataires sont convenues d'appliquer les présentes dispositions dès le 1er janvier 2000 sur la base des salaires de 1999.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 8 juillet 2002.

5. Dispositions relatives au congé individuel de formation

En vigueur étendu

Les congés individuels de formation des contrats à durée indéterminée et déterminée sont ceux de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

6. Dispositions relatives aux agents de maîtrise

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord du 25 avril 1983, toutes facilités doivent être accordées au personnel d'encadrement pour lui permettre de compléter et d'améliorer sa compétence professionnelle dans le cadre du plan de formation et du congé-formation.

7. Dispositions relatives à la formation des représentants du personnel

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs doivent s'efforcer de les faciliter dans toute la mesure du possible, conformément aux lois et règlements en vigueur.

Dispositions particulières concernant la formation des membres du CHSCT dans les établissements assujettis comportant moins de 300 salariés

Bénéficiaires :

Sont concernés par les dispositions qui suivent les salariés détenant un mandat de représentant du personnel au CHSCT et n'ayant pas bénéficié d'un stage de formation à ce titre.

Nature de la formation :

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir

les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est dispensée à chaque intéressé selon un programme qui tient compte, entre autres, des caractéristiques de la profession.

Conditions d'exercice du stage de formation :

Le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours ouvrables.

Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en deux fois.

Demande de stages de formation :

Le représentant du CHSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de stage doit être présentée au moins 1 mois avant le début de celui-ci. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et syndicale dont le nombre maximum est fixé par arrêté du ministre du travail.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise que si l'absence du salarié est susceptible d'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 3 semaines à compter de la réception de la demande.

Organismes chargés d'assurer la formation :

Les organismes habilités à dispenser la formation des représentants du personnel au CHSCT figurent sur une liste officielle arrêtée par les pouvoirs publics.

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

Prise en compte de la formation, des frais de déplacement et de maintien de la rémunération des intéressés :

Les dépenses énumérées ci-dessous sont prises en charge par l'employeur.

Les frais de déplacement : tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation, ou remboursement kilométrique selon le barème de l'administration des impôts en vigueur pour les déplacements en voiture.

Les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966.

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation, à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par personne, une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

L'employeur prend en charge le maintien de la rémunération des salariés pendant leur stage de formation.

Arrêté du 8 juillet 2002 art. 1 : le sous-paragraphe "bénéficiaires" du paragraphe "dispositions particulières" concernant la formation des membres du CHSCT dans les établissements assujettis comportant moins de 300 salariés de l'article 7 (Dispositions relatives à la formation des représentants du personnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 236-10 du code du travail.L'alinéa 3 du sous-paragraphe "demande de stages de formation" du paragraphe susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles R. 236-17, L. 451-3 et R. 451-3 du code du travail aux termes desquelles, d'une part, l'employeur ne peut refuser le stage qu'après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel et, d'autre part, l'employeur doit notifier sa réponse à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.Le troisième alinéa du sous-paragraphe "prise en compte de la formation, des frais de déplacement et de maintien de la rémunération des intéressés" de ce même paragraphe "dispositions particulières" est étendu sous réserve de l'application du décret n° 90-437 du 28 mai 1990, qui a abrogé le décret n° 66-619 du 10 août 1966 visé dans le présent avenant.

8. Dispositions relatives aux certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu

L'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2 du code du travail) permet d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification et le rôle attribué à la CPNEFP par la convention collective permettent l'établissement de certificats de qualification professionnelle. Il appartiendra à la CNPEFP de mettre en oeuvre ces dispositions, notamment sur les points suivants :

- nature et objet des certificats de qualification professionnelle ;

- conditions d'obtention ;

- personnes pouvant obtenir le certificat de qualification professionnelle ;

- création du certificat de qualification professionnelle ;

- rapport d'opportunité ;

- cahier des charges pédagogiques ;

- renouvellement, modification et suppression des CQP ;

- agrément des organismes de formation ;

- organisation des actions de formation ;

- communication ;

- obtention du certificat de qualification professionnelle.

9. Dispositions relatives au financement de la formation et à l'OPCA

En vigueur étendu

élargi au commerce de gros par arrêté du 2 octobre 2002 JORF 12 octobre 2002.
Collecte des fonds de la formation

Dans le but de :

- satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés de la profession du commerce de détail, de demi-gros et de gros de la poissonnerie et des produits de la mer en matière de formation professionnelle continue, d'alternance et de capital temps de formation et de favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;

- diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;

- favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des diplômes professionnels ;

- mettre en oeuvre, en fonction des objectifs énoncés dans le préambule, la politique de formation définie paritairement et, en particulier, les actions qualifiantes,

les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes auprès de l'organisme paritaire de collecte agréé désigné ci-après.

Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés :

- 90 % du 0,9 % de la masse salariale affecté au plan de formation ;

- 0,4 % de la masse salariale affecté au financement des contrats de formation en alternance ;

- 0,1 % de la masse salariale affecté au financement du capital temps de formation.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :

- 0,25 % de la masse salariale affecté au plan de formation ; le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 38 Euros à dater de la collecte 2002 (sur les salaires 2001) ;

- 0,1 % de la masse salariale affecté au financement des contrats de formation en alternance.

Désignation de l'OPCA

En application de la loi du 23 décembre 1993, il a été décidé par les partenaires sociaux de désigner l'OPCAD et son association de gestion, DISTRIFAF, 15, rue de Rome, 75008 Paris, en qualité d'organisme collecteur dans le cadre du champ de compétence défini par la convention collective et rappelé en tête du présent accord. L'OPCAD a donc compétence exclusive pour les collectes des contributions précisées à l'article ci-dessus.

10. Application et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Chaque partie peut en demander la révision par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties signataires. Cette lettre doit mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les parties conviennent de demander au ministre chargé du travail et de l'emploi l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et ce, en application de l'article L. 138-8 du code du travail.

Avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Adhérents :
La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 26 mai 2003 (BO CC 2003-23).

La fédération commerce et services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet, par lettre du 8 décembre 2015 (BO n°2015-53)

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et syndicales signataires souhaitent donner les moyens à la branche de développer la négociation collective et de promouvoir l'exercice de la profession au sein des entreprises commerciales relevant de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie (n° 3243).

Fortes de leurs négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la formation professionnelle, l'application d'accords sur la prévoyance et sur la réduction du temps de travail, il leur est apparu indispensable de donner aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers de pouvoir mener à bien leurs missions par un travail de qualité, tant en amont de la négociation qu'en aval, pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords.

En effet, la branche est caractérisée par un nombre élevé d'entreprises ayant des salariés et un faible nombre de salariés par unité.

Les organisations professionnelles doivent donc développer d'importants moyens pour l'information des chefs d'entreprise et des salariés.

Création d'une association paritaire

Article 1er
En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire composée d'un collège de représentants d'organisations patronales et d'un collège de syndicats de salariés.

Elle élira, parmi ses membres, un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier. Le président et le secrétaire seront issus d'un des deux collèges, le vice-président et le trésorier de l'autre collège.

Tous les 2 ans, les fonctions d'un collège au sein de l'association seront permutées au profit de l'autre collège.

Cette association a pour vocation d'engager des études, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation et à l'organisation de leurs rencontres. Elle a, également, pour vocation d'engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la profession et, tout particulièrement, sur l'évolution de l'emploi.

Dans ce but, l'association recueille et gère les cotisations qui lui sont destinées.

Cotisation

Article 2
En vigueur étendu

Tous les employeurs de salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie n° 3243 doivent verser une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'organisation chargée du recouvrement de cette cotisation est l'APGIS Prévoyance, 28, bis rue Sorbier, 75020 Paris. La cotisation sera perçue, en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations de prévoyance. Elle sera, ensuite, reversée à l'association paritaire visée à l'article 1er . (1)

(1) Alinéa 2 exclu de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002.

Affectation des cotisations

Article 3
En vigueur étendu

Le montant des cotisations recueilli par l'association paritaire sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci selon les modalités suivantes :

- un tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, réparti pour moitié, à parts égales, entre les 5 organisations syndicales représentatives au niveau national et, pour l'autre moitié, en part proportionnelle à leur présence aux réunions de convention collective ou autres réunions paritaires directement liées à celle-ci (CPNEFP, commission de suivi de la RTT, commission nationale de négociation, de conciliation et d'interprétation, etc.) ;

- un tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs représenté par l'organisation professionnelle signataire de la convention collective nationale n° 3243 ;

- un tiers affecté au financement d'actions d'information sur la convention collective nationale n° 3243, la prévoyance et la formation professionnelle.

Le financement de l'exercice du droit à la négociation collective au bénéfice des salariés comme des employeurs aura notamment pour objet de rembourser les frais occasionnés par :

- la préparation et l'organisation des réunions paritaires ;

- la formation et l'information des négociateurs paritaires ;

- les études nécessaires ;

- le suivi des accords paritaires dont celui de l'application de la réduction du temps de travail ;

- l'information et l'accompagnement des salariés et des employeurs pour mettre en oeuvre des méthodes innovantes d'organisation du travail.

Ces frais peuvent être des frais de déplacements, de salaires, de secrétariat, d'édition...

Le financement de ces actions d'information se fera auprès des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie (n° 3243). Ces actions auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la convention collective, la prévoyance, la formation initiale et continue, le temps de travail, l'emploi dans le secteur.

Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans les journaux professionnels, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites Internet ou autres moyens nécessaires adaptés préalablement par l'association paritaire.

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Entrée en vigueur

Article 4
En vigueur étendu

Cet accord entrera en vigueur le jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Accord du 20 décembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce, du poisson et de la conchyliculture,

La fédération des services CFDT ;
La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) FO ;
La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agroalimentaires CFE-CGC,

En vigueur étendu

Vu :

- l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 980-2 du code du travail) permettant d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification ;

- l'avenant n° 8 à la convention collective nationale, chapitre VI, portant sur le rôle de la commission nationale paritaire en matière d'emploi et de formation, dénomée CPNE-FP,

il a été convenu ce qui suit.

Chapitre Ier : Nature et objet des certificats de qualification professionnelle

Définition du certificat de qualification professionnelle

Article 1er
En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans le commerce de détail du poisson et de la conchyliculture.

Les CQP sont créés par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après dénommée CPNE-FP, seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Conditions d'obtention du certificat de qualification professionnelle

Article 2
En vigueur étendu

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNE-FP et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré.

Le certificat de qualification professionnelle ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord, et notamment à son article 9.

Personnes pouvant obtenir le certificat de qualification professionnelle

Article 3
En vigueur étendu

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription pour tout ou partie de la formation - suivant la prise en compte de la validation des acquis de l'expérience - auprès de l'organisme agréé, la dispensant conformément aux dispositions du cahier des charges visé au paragraphe 4.3.

Peuvent s'y inscrire :

1. Les jeunes de 16 à 25 ans signataires d'un contrat de qualification dans les conditions visées aux articles L. 981-1 à L. 981-5, R. 980-1 à R. 980-8 et D. 981-1 à D. 981-2 du code du travail.

2. Les salariés en activité dans une entreprise de la branche :

- soit dans le cadre du plan de formation professionnelle, ou du capital temps formation ;

- soit dans le cadre du congé individuel de formation à l'initiative du salarié lui-même.

3. Les personnes en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion, notamment les adultes demandeurs d'emploi en contrat de qualification.

4. Les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), du capital temps formation (CTF) et du co-investissement formation.

Chapitre II : Institution des certificats de qualification professionnelle

Création d'un certificat de qualification professionnelle

Article 4
En vigueur étendu

4.1. Délibération de la CPNE

La décision de créer tout CQP est prise par la CPNE-FP. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle un cahier des charges est annexé.
4.2. Rapport d'opportunité

Les organisations représentées à la CPNE-FP sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP pour un des métiers du commerce du poisson et de la conchyliculture de la convention collective nationale n° 3243.

Toute demande émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNE-FP. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification et les besoins existants ;

- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;

- les axes prioritaires de formation.

Après en avoir délibéré, la CPNE-FP donne ou non son aval à la demande, dont l'adoption va conduire à l'adoption d'un cahier des charges pédagogique.
4.3. Cahier des charges pédagogique

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogique sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de la qualification ;

- le public visé ;

- le plan de formation et la durée ;

- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification ;

- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation ;

- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

Renouvellement, modification et suppression des CQP

Article 5
En vigueur étendu

Chaque CQP est créé pour une période probatoire de 2 ans qui donne lieu à une expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée de 3 ans renouvelables ;

- soit supprimé par la CPNE-FP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;

- soit reconduit après modifications décidées par la CPNE-FP pour une durée de 3 ans renouvelables. Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNE-FP.

Chapitre III : Modalités de mise en place et d'organisation des formations conduisant à un CQP

Agrément des organismes de formation

Article 6
En vigueur étendu

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant à un CQP devra préalablement se faire habiliter par la CPNE-FP, suivant les modalités définies dans un cahier de procédures, par l'intermédiaire du secrétariat assuré par la fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.

L'habilitation sera de la durée de la formation et pourra être reconduite suite à une demande de renouvellement auprès de la CPNE-FP, dont les modalités seront fixées dans les procédures.

Organisation des stages de formation

Article 7
En vigueur étendu

Tout organisme de formation habilité organisant une action conduisant au certificat de qualification professionnelle devra :

- déclarer tout démarrage de cycle de formation ;

- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;

- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à la CPNE-FP via son secrétariat, assuré par la fédération nationale des syndicats professionnels du commerce, du poisson et de la conchyliculture, 1, rue de Concarneau, marée 321, 94565 Rungis Cedex.

Communication

Article 8
En vigueur étendu

La CPNE-FP, ainsi que les organismes professionnels concernés, feront connaître à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale :

- la création de tout certificat de qualification professionnelle ;

- les noms des organismes habilités au niveau national ou régional pour assurer la formation de préparation à ce certificat de qualification professionnelle.

Chapitre IV : Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Obtention du certificat de qualification professionnelle

Article 9
En vigueur étendu

L'obtention définive du CQP sera rendue par la CPNE-FP au vu du livret de suivi du stagiaire qui réunira, au-delà des élements de suivi des différents modules et des évaluations, les avis d'un jury constitué en fin de formation et composé :

- de représentants de l'équipe pédagogique de l'organisme de formation ;

- du tuteur du jeune en contrat de qualification (ou responsable hiérarchique dans toute autre situation) ;

- des professionnels désignés par l'organisation professionnelle concernée.

Le jury doit émettre un avis sur l'aptitude (ou non) à exercer le métier considéré.

La CPNE-FP se réunira dans les 2 mois qui suivent toute fin de formation et fera établir les certificats imprimés à l'en-tête de la CPNE-FP.

Le présent accord entre en vigueur au jour de la publication d'extension au Journal officiel et est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie peut en demander la révision par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties signataires. Cette lettre doit mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les parties conviennent de demander au ministre chargé du travail et de l'emploi l'extension de la présente annexe afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, et ce en application de l'article L. 138-8 du code du travail.

Accord du 20 décembre 2001 portant création du certificat de qualification professionnelle (CQP) de préparateur-vendeur en produits de la mer

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.

Fédération commerce, services-force de vente (CSFV) CFTC ;
Fédération du personnel d'encadrement des industries et production agroalimentaires CFE-CGC ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO.

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4.1 de l'accord-cadre sur les certificats de qualification professionnelle du 20 décembre 2001, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP), a donné son accord à la création d'un certificat de qualification professionnelle de préparateur, vendeur en produits de la mer.

Dans le cadre du contrat de qualification, ce certificat de qualification professionnelle :

- s'adresse à des jeunes ayant une formation générale du niveau baccalauréat ou une formation technique de niveau IV (bac technique, bac pro ..) ;

- s'obtient après une formation alternée de 16 à 18 mois, dont 700 heures dans un centre habilité ;

- permet aux jeunes titulaires de ce certificat à l'issue de leur formation d'être au niveau 160 de la classification des emplois.

Dans le cadre d'une validation des acquis, ce certificat de qualification professionnelle :

- s'adresse à des salariés ayant 3 années d'activité professionnelle dans le métier ainsi qu'à des salariés d'autres branches en recherche de conversion ou demandeurs d'emploi, sous condition du respect d'un cahier des charges spécifique ;

- s'obtient après une démarche de validation des acquis, et, si nécessaire, une formation complémentaire pour tout ou partie du référentiel du CQP contenu dans le cahier des charges pédagogique ;

- permet aux personnes titulaires de ce certificat d'accéder au niveau 160 de la classification des emplois.

Le présent accord entre en vigueur au jour de la publication d'extension au Journal officiel et est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie peut en demander la révision par voie de lettre recommandée avec avis de réception à la connaissance des autres parties signataires. Cette lettre doit mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les parties conviennent de demander au ministre chargé du travail et de l'emploi l'extension de la présente annexe afin de la rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et ce en application de l'article L. 138-8 du code du travail.

Avenant n° 32 du 6 juin 2002 relatif au paritarisme

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et production agro-alimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Adhérents :
La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 26 mai 2003 (BO CC

2003-23).

En vigueur étendu

1.1. Généralités

Cet avenant vient en complément de l'avenant n° 30 de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Au vu de l'accord UPA relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat du 12 décembre 2001, étendu par arrêté ministériel, publié au Journal officiel le 3 mai 2002 qui stipule que les artisans poissonniers de moins de 10 salariés sont concernés par son champ d'application.

Au vu du fait que la fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture n'a pas signé cet accord interprofessionnel, seuls les artisans poissonniers de moins de 10 salariés sont concernés par l'accord UPA et non la totalité du champ conventionnel.

Cet avenant deviendrait caduc au cas où l'accord UPA se trouverait remis en cause totalement ou partiellement.

Article 1er

En vigueur étendu

L'association paritaire de la poissonnerie collectera le 0,15 % de l'ensemble du champ conventionnel de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 2

En vigueur étendu

Sur cette collecte, l'association du paritarisme de la poissonnerie reversera à l'association du paritarisme de l'artisanat, 0,08 % de la masse salariale des entreprises artisanales de la poissonnerie de moins de 10 salariés ; charge à cette dernière de répartir ce montant entre les organisations comme indiqué dans l'accord UPA du 12 décembre 2001.

Article 3

En vigueur étendu

Sur le 0,07 % restant, l'association du patrimoine de la poissonnerie appliquera la répartition prévue à l'article 3 de l'avenant n° 30 de la convention collective nationale de la poissonnerie.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. La part versée au titre du financement du paritarisme doit être répartie entre l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application du présent avenant.

(Arrêté du 24 octobre 2008, art. 1er)

Application et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de demander au ministre chargé du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'extension de la présente afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Fait à Paris, le 6 juin 2002.

Avenant n° 31 du 16 mai 2002 relatif à l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et production agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Conscients des difficultés de recrutement dans le secteur du commerce du poisson et de la conchyliculture, accrues par la réduction du temps de travail applicable au 1er janvier 2002, et soucieux de permettre aux entreprises d'avoir le temps de s'adapter, les partenaires sociaux décident l'augmentation du contingent d'heures

supplémentaires dans les entreprises de 20 salariés au plus, conformément au décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001.

Augmentation du contingent d'heures supplémentaires

Article 1er
En vigueur non étendu

Le contingent d'heures supplémentaires visé dans ce présent accord est celui que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail.
1.1. Augmentation temporaire du contingent d'heures supplémentaires

En 2002, le contingent d'heures supplémentaires, actuellement fixé à 282 heures selon l'article 4.1.4 de la convention collective nationale de la poissonnerie, passe à 180 heures.

En 2003, il passera à 170 heures et à partir de 2004, à 150 heures.
1.2. Salariés concernés

Les salariés concernés sont les employés, les agents de maîtrise, les cadres intégrés et les cadres intermédiaires qui ne bénéficient pas d'une convention individuelle de forfait.

Cas particuliers des cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuelle

Article 2
En vigueur non étendu

Le contingent d'heures supplémentaires passe définitivement à 180 heures.

Conséquence du nouveau contingent d'heures supplémentaires sur le repos compensateur légal

Article 3
En vigueur non étendu

En 2002 et 2003, les seuils de 180 heures et de 170 heures correspondent au déclenchement du repos compensateur légal conformément au décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001.

A partir de 2004, les entreprises ont à leur disposition un contingent conventionnel d'heures supplémentaires de 150 heures par an et par salarié tels que visés à l'article 1er et 2 de ce présent accord, sans avoir à demander l'autorisation à l'inspecteur du travail.

Cependant, le seuil de déclenchement du repos compensateur correspond au contingent légal qui est de 130 heures. Les cadres, tels que décrits à l'article 2 de ce présent accord, peuvent bénéficier d'un repos compensateur légal au-delà de 180 heures.

Article 4
En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de signature de l'accord et les parties ont convenu d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 16 mai 2002.

Avenant n° 34 du 5 décembre 2002 relatif à la formation

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et production agroalimentaire CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Article 1er
En vigueur étendu

Compte tenu des difficultés de recrutement dans les professions du commerce de gros, de demi-gros et de détail du poisson, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir l'accès au capital-temps de formation et au plan de formation aux salariés sans qualification. Pour cela et pour la facilitation des démarches de qualification, les parties signataires engagent l'OPCAD-DISTRIFAF à mobiliser les moyens nécessaires sur les sommes collectées pour concourir à toutes études utiles favorisant les orientations définies par la CPNEFP de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Fait à Paris, le 5 décembre 2002.

Avenant n° 35 du 2 décembre 2002 relatif au travail de nuit

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celle destinée à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit (Aarêté du 9 juillet 2003, art. 1).

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et production agroalimentaire CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 modifiant les dispositions légales en matière du travail de nuit et dans la continuité des dispositions conventionnelles adoptées antérieurement pour la branche, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'aménager le dispositif conventionnel d'encadrement du travail de nuit.

Les parties conviennent que le recours au travail de nuit dans la branche est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la marée.

En effet, l'activité de vente de poisson impose notamment pour des raisons de qualité et de santé publique que la marchandise arrive la nuit chez les grossistes et aux premières heures de la matinée chez les détaillants.

Toutefois, les parties conviennent que la mise en oeuvre du travail de nuit doit faire en sorte que les conditions d'emplois des personnels concernés n'entravent pas, d'une part, l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales et, d'autre part, la préservation de leurs conditions d'emplois.

A ce titre, le travail de nuit devra prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Dans le cadre de ces orientations, il est convenu ce qui suit :

Définition du travail de nuit

Article 1er

En vigueur étendu

La plage horaire du travail de nuit correspond à la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin.

Définition des travailleurs de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit s'entendent de tout salarié qui :

- accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant sa

période définie à l'article 1er ;

- accomplit au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de 12 mois consécutifs ;

- le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensation que les autres salariés.

Arrêté du 9 juillet 2003 art. 1 :L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celle destinée à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

Contreparties en repos au profit des travailleurs de nuit

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur, pour 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile, à une journée de repos compensateur, puis selon le tableau ci-dessous :

520 heures : 1,5 jour

820 heures : 2,5 jours

1 120 heures : 3 jours

1 420 heures : 4 jours

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. A défaut l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours, il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

(1) L'article 3 (Contreparties en repos au profit du travailleur de nuit) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, les salariés qualifiés de travailleurs de nuit ayant effectué moins de 220 heures bénéficient du repos compensateur prévu au premier alinéa (arrêté du 9 juillet 2003, art. 1).

Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

Article 4

En vigueur étendu

Les majorations de salaire prévues par l'article 4.3 de la convention collective nationale pour les périodes comprises entre 22 heures et 5 heures du matin sont maintenues.

A cette majoration s'ajoute une nouvelle majoration de 20 % pour la tranche 21 heures - 22 heures.

Dérogation à la durée du travail

Article 5

En vigueur étendu

La durée quotidienne du travail de nuit ne pourra excéder 9 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise. Dans les entreprises concernées la durée hebdomadaire du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

(1) L'article 5 (Dérogation à la durée du travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail en vertu desquelles il peut être fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne à condition que des périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectuées en application de cette dérogation soient accordées aux salariés concernés pour les activités spécifiques visées dans le préambule et caractérisées, conformément à l'article R. 213-2, par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité (arrêté du 9 juillet 2003, art. 1).

Protection de la maternité

Article 6

En vigueur étendu

Toutes les salariées en état de grossesse médicalement constaté doivent être affectées à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

Protection médicale

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 36 du 8 avril 2003 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2003-18 étendu par arrêté du 6 octobre 2003 JORF 15 octobre 2003 élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 10 octobre 2003 JORF 21 octobre 2003.

Une surveillance médicale particulière sera réservée aux travailleurs de nuit : 2 visites par an auprès du médecin de travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit ne lui permet plus à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, constaté par le médecin du travail, il doit être proposé à titre définif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

Prise en compte des situations individuelles

Article 8

En vigueur étendu

L'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour occuper un poste de jour.

.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 9
En vigueur étendu
L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.

Droit à la formation professionnelle continue

Article 10
En vigueur étendu
Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

Temps de pause

Article 11
En vigueur étendu
En cas de travail quotidien de nuit d'au moins 6 heures, une pause minimum de 20 minutes est accordée.

Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

Entrée en vigueur

Article 12
En vigueur étendu
Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 2 décembre 2002.

Avenant n° 36 du 8 avril 2003 relatif à la surveillance médicale des travailleurs de nuit

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et production agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO.

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 7 de l'avenant n° 35 est remplacé par le texte suivant :

(voir cet article)

Entrée en vigueur

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 8 avril 2003.

Avenant n° 37 du 8 avril 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et production agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Préambule

En vigueur étendu

Conscients des difficultés de recrutement dans le secteur du commerce du poisson et de la conchyliculture accrues par la réduction du temps de travail applicable au 1er janvier 2002, et soucieux de permettre aux entreprises d'avoir le temps de répondre à leurs besoins d'organisation, les partenaires sociaux décident l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires dans les entreprises du secteur, conformément au décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001 ainsi qu'au décret n° 2003-258 du 20 mars 2003.

Fixation du contingent d'heures supplémentaires

Article 1er
En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires visé dans ce présent accord est celui que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 230 heures dans le secteur de la poissonnerie.

Paiement des heures supplémentaires

Article 2
En vigueur étendu

Le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires est fixé à 25 % dans le secteur de la poissonnerie.

Cas particulier des cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel

Article 3
En vigueur étendu

Le contingent d'heures supplémentaires est définitivement fixé à 180 heures.

Conséquences du nouveau contingent d'heures supplémentaires sur le repos compensateur légal

Article 4
En vigueur étendu

A dater de la signature de cet avenant le déclenchement du repos compensateur correspond au seuil de 230 heures supplémentaires effectuées sur l'année.

Les cadres tels que décrit à l'article 3 peuvent bénéficier d'un repos compensateur légal au-delà de 180 heures supplémentaires.

Entrée en vigueur

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 8 avril 2003.

Avenant n° 38 du 8 avril 2003 relatif au rapport de branche

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et production agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Préambule

En vigueur étendu

Le rapport de branche de la convention collective nationale de la poissonnerie sera établi chaque année au plus tard fin avril et présenté en réunion paritaire de branche.

Contenu du rapport de branche

Article 1er
En vigueur étendu

Le rapport de branche avec un comparatif sur 3 années contient :

1.1. Le nombre d'entreprises et leurs tailles.

1.2. Le nombre de salariés du secteur ainsi que la répartition homme/femme.

1.3. Une pyramide des âges.

1.4. Un histogramme de répartition selon les statuts cadres, agents de maîtrise et ouvriers-employés.

1.5. Une répartition des entreprises par département.

1.6. Une répartition géographique des salariés par département.

1.7. Un tableau de répartition des salaires par catégories de salariés de la branche.

1.8. Un tableau de répartition des temps partiels et temps complets.

1.9. Un état des lieux des formations dans la branche.

Réalisation du rapport de branche

Article 2
En vigueur étendu

Le rapport de branche pourra être réalisé soit par la caisse de prévoyance de la branche, soit par la caisse de retraite de la branche ou toutes autres structures mandatées par la fédération des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.

Entrée en vigueur

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 8 avril 2003.

Avenant n° 39 du 3 octobre 2003 portant modifications à l'avenant n° 35 sur le travail de nuit

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et production agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération commerce-services-force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Article 1er
En vigueur étendu

Tout travailleur de nuit qui au cours de l'année civile effectue moins de 220 heures de travail de nuit, en raison d'une suspension ou d'une rupture de son contrat de travail, bénéficiera d'un prorata de la contrepartie en repos au profit des travailleurs de nuit.

Article 2
En vigueur étendu

Le calcul du prorata sera établi du 1er janvier de l'année jusqu'à la date de rupture ou de suspension, selon la formule suivante :
nombre d'heures de nuit effectué divisé par 220 heures x 1 jour

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 3 octobre 2003.

Avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération des services (FS) CFDT ;

La fédération commerce, service, force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO,

PERSONNEL NON CADRE

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective nationale de la poissonnerie n° 3243 a établi dans son titre VIII la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés relevant de son champ d'application. Cet avenant modifie et remplace le titre VIII et les avenants 17 du 16 juin 1999.

Les entreprises assujetties à la présente convention sont tenues, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, d'assurer à leurs salariés non cadres un régime de prévoyance comportant les prestations minima définies ci-dessous.

Garantie invalidité absolue et définitive

Article 1er
En vigueur étendu

Lorsque le salarié est reconnu, avant 60 ans, en état d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie d'invalide), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné et versé sous forme de rente trimestrielle.

Garantie décès

Article 2
En vigueur étendu

En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts versés au cours des 12 derniers mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période, le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis.

Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;

- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;

- à défaut, les petits-enfants ;

- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;

- à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;

- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire pacsé, non remarié, d'un salarié décédé, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préretraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit et, ce, pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de leur contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

-en cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois ;

-au terme de cette période de 6 mois.

En cas de décès après 65 ans, le capital assuré subit un abattement de 2 % par trimestre après l'âge de 65 ans. (1)

(1) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail. (Arrêté du 26 octobre 2004, art. 1er)

Garantie rente éducation

Article 3
En vigueur étendu

Conditions.

En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

- 8 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 12 ans ;

- 12 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite des études).

La rente est réglée tous les trimestres et est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution des salaires dans la profession.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études).
Maintien de la prestation

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes continueront à être revalorisées. En cas de dénonciation de l'accord professionnel, les rentes seront maintenues à leur niveau atteint.

Bénéfice des garanties

Article 4
En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation est assuré aux salariés dès leur premier jour de travail. Ces garanties sont également assurées aux salariés en arrêt de travail et tant qu'il n'y a pas rupture du contrat de travail. En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'exonération de cotisation intervient dès que le droit au maintient du salaire est épuisé.

Indemnisation des absences pour maladie et accident

Article 5
En vigueur étendu

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

ANCIENNETE	NBRE DE JOURS INDEMNISES sur la base de 90 %	NBRE DE JOURS INDEMNISES sur la base de 75 %
1 à 3 ans	20	20
3 à 8 ans	30	30
8 à 13 ans	40	40
13 à 18 ans	50	50

18 à 23 ans	60	60
23 à 28 ans	70	70
28 à 33 ans	80	80
+ de 33 ans	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 11e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du 1er jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de sécurité sociale 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.

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

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

Prestations

Article 6
En vigueur étendu

Les conditions de versement des diverses prestations liées aux garanties décrites ci-dessus sont définies par le règlement intérieur de l'organisme assureur désigné.

Mise en place des garanties du personnel non cadre

Article 7
En vigueur étendu

Les entreprises créées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant disposent d'un délai de 6 mois pour satisfaire aux garanties prévues par la convention et ce auprès de l'organisme désigné.

Les entreprises déjà assujetties à la convention collective nationale de la poissonnerie à la date d'entrée en vigueur et offrant à leurs salariés non cadres des garanties inférieures ou égales à celles prévues par le présent titre doivent dans un délai de 6 mois ou au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles et ce auprès de l'organisme désigné.

Les entreprises assujetties à la convention collective nationale de la poissonnerie à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et offrant à leurs salariés non cadres des garanties supérieures à celles prévues par le présent avenant ne sont pas tenues de changer l'organisme assureur.

Néanmoins, ces entreprises ont la possibilité d'adhérer au régime conventionnel auprès de l'organisme désigné, sans condition, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant ou à la date d'échéance de leur contrat en cours et au plus tard le 1er janvier 2005.

L'adhésion postérieure de ces entreprises audit régime conventionnel pourra le cas échéant entraîner la mise en oeuvre des dispositions prévues à l'article 19 du présent avenant.

Gestion du régime Désignation de l'organisme de gestion

Article 8
En vigueur étendu

L'association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés (APGIS) située au 28 bis, rue Sorbier, 75977 Paris Cedex 20 est désignée pour assurer les garanties prévues aux articles 1, 2, 3, 4, 5 du présent avenant.

L'APGIS est adhérente à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) qui assure la rente éducation.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront réexaminées par la commission paritaire nationale au cours d'une réunion, au plus tard 6 mois avant le 5e anniversaire de la signature du présent avenant. Le réexamen pourra également être mis à l'ordre du jour au cours des réunions annuelles du comité paritaire de gestion prévues à l'article 1.7 de la convention collective.

PERSONNEL CADRE

Préambule

En vigueur étendu

Entre les parties signataires, il a été convenu de compléter les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie et celles de l'avenant n° 2 de ladite convention, relatives au régime de prévoyance de l'ensemble des salariés de la branche.

Les entreprises assujetties à la convention sont tenues, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, d'assurer à leurs salariés cadres un régime de prévoyance, couvrant notamment l'obligation de cotisations à la charge des employeurs résultant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Garantie décès (Annule et remplace l'article 9 de l'avenant n° 41)

Article 9

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts versés au cours des 12 derniers mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période, le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis.

Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;

- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;

- à défaut, les petits-enfants ;

- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;

- à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;

- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire pacsé, non remarié, d'un salarié décédé, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dans le cadre d'un dispositif de préretraite totale, le salarié bénéficie du maintien de la garantie décès, à titre gratuit, et ce, pendant une période de 6 mois à compter de la rupture de son contrat de travail.

Le maintien gratuit cesse :

-en cas de reprise d'activité professionnelle pendant la période de 6 mois ;

-au terme de cette période de 6 mois.

Garantie invalidité absolue et définitive

Article 10

En vigueur étendu

Lorsque le salarié est reconnu, avant 60 ans, en état d'invalidité absolue et définitive (3e catégorie d'invalide), il perçoit dans le cadre du régime de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné et versé sous forme de rente trimestrielle.

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 11

En vigueur étendu

Les prestations versées par l'assureur complète les versements de la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut annuel TA-TB.

Un délai de carence appliqué à cette garantie est de 90 jours consécutifs d'arrêt de travail.

Garantie invalidité totale ou partielle

Article 12

En vigueur étendu

En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en fonction du salarié, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une prestation dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :
Maladie et accident vie privée

Pour les invalidités 2e et 3e catégorie, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut TA-TB annuel.

En cas d'invalidité 1re catégorie, l'assureur apporte un complément calculé sur la base de 60 % de la rente fixée ci-dessus.

Maladie professionnelle et accident du travail

Si le taux d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut annuel TA-TB.

Si le taux d'invalidité (n) est compris entre 33 % et 66 %, l'assureur apporte un complément calculé sur la base de 3n/2 de la rente fixée ci-dessus.

Garantie rente éducation

Article 13
En vigueur étendu

Conditions.

En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :

- 8 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 12 ans ;

- 12 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite des études).

La rente est réglée tous les trimestres et est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution des salaires dans la profession.

La rente éducation cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études).
Maintien de la prestation

En cas de disparition de l'entreprise, les rentes continueront à être servies et revalorisées. En cas de dénonciation de l'accord professionnel, les rentes seront maintenues à leur niveau atteint.

Mise en place des garanties du personnel cadre

Article 14
En vigueur étendu

Les entreprises créées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant disposent d'un délai de 6 mois pour satisfaire aux garanties prévues par la convention et ce auprès de l'organisme désigné.

Les entreprises déjà assujetties à la convention collective nationale de la poissonnerie à la date d'entrée en vigueur et offrant à leurs salariés cadres des garanties inférieures ou égales à celles prévues par le présent titre doivent, dans un délai de 6 mois ou au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours, se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles et ce auprès de l'organisme désigné.

Les entreprises assujetties à la convention collective nationale de la poissonnerie à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et offrant à leurs salariés cadres des garanties supérieures à celles prévues par le présent avenant ne sont pas tenues de changer d'organisme assureur.

Néanmoins, ces entreprises ont la possibilité d'adhérer au régime conventionnel auprès de l'organisme désigné, sans condition, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant ou à la date d'échéance de leur contrat en cours et au plus tard le 1er janvier 2005.

L'adhésion postérieure de ces entreprises audit régime conventionnel pourra le cas échéant entraîner la mise en oeuvre des dispositions prévues à l'article 19 du présent avenant.

Prestations

Article 15
En vigueur étendu

Les conditions de versement des diverses prestations liées aux garanties décrites ci-dessus sont définies par le règlement intérieur de l'organisme assureur désigné.

Organisme désigné

Article 16
En vigueur étendu

La CGRCR Prévoyance (groupe Humanis), institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, 39, boulevard de la Tour-Maubourg, 75007 Paris, est désignée pour assurer les garanties mentionnées aux articles 9, 10, 11, 12, 13 du présent avenant.

La CGRCR Prévoyance est adhérente à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) qui assure la rente éducation.

Cette désignation est valable pour une durée de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Les parties signataires prévoient de se revoir au plus tard un an avant le terme de cette durée de 5 ans afin de réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné.

DISPOSITIONS COMMUNES

PERSONNEL NON CADRE ET PERSONNEL CADRE

Indemnisation de départ à la retraite

Article 17
En vigueur étendu

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise, une indemnité de départ à la retraite lui est due. Cette indemnité est fixée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et s'élève à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 2,5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le suivant :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite,
ou

- 1/3 des 3 derniers mois avec prise en compte des primes sur cette période au pro rata temporis.
Organisme désigné

L'Association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés (APGIS) située au 28 bis, rue Sorbier, 75977 Paris Cedex 20, est désignée pour assurer les garanties précisées ci-dessus.

Cotisations

Article 18
En vigueur étendu

Personnel non cadre.

Le taux de cotisation correspond à la gestion du régime de prévoyance et la mutualisation des garanties prévues s'élève à :

- 0,82 % (y compris indemnisation de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel, ainsi réparti :

- 0,68 % à la charge de l'employeur ;

- 0,14 % à la charge du salarié.

Les entreprises ont la possibilité d'opter pour la prise en charge des cotisations dues sur les indemnités journalières versées en cas d'arrêt de travail.

Le taux de cotisation global comprenant cette option s'élève à :

- 0,94 % (y compris indemnisation de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel, réparti :

- 0,80 % à la charge de l'employeur ;

- 0,14 % à la charge du salarié.
Personnel cadre

Le taux de cotisation correspond à la gestion du régime de prévoyance et la mutualisation des garanties prévues s'élève à :

- 1,50 % sur la tranche A du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur) ;

- 1,50 % sur la tranche B du salaire brut annuel, réparti :

- 0,75 % à la charge de l'employeur ;

- 0,75 % à la charge du salarié.

Le taux de cotisation correspond à la gestion de l'indemnisation de départ à la retraite s'élève à 0,10 % du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur).

Taux majoré pour les entreprises entrant tardivement dans le régime conventionnel

Article 19
En vigueur étendu

L'affiliation tardive des entreprises ayant l'obligation ou la simple possibilité d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés par le présent titre pourra, à compter du 1er janvier 2005, être subordonnée à l'application d'un taux de cotisation majoré applicable pendant 3 ans.

Le taux de cotisation majoré est fixé à la suite d'une " pesée " technique :

- soit par les organismes de gestion désignés ;

- soit par un expert mandaté par la commission paritaire.

Il doit être entériné par la commission paritaire qui devra avoir communication des comptes de résultats du contrat précédent.

Le taux majoré tient compte des éléments suivants :

- l'âge moyen du groupe comparé à l'âge moyen de l'ensemble des assurés du régime ;

- le salaire moyen par assuré comparé au salaire moyen de l'ensemble des assurés du régime.

Fait à Paris, le 20 octobre 2003.

Garantie décès et prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat (Article complémentaire de l'avenant n° 41)

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 44 du 1 juillet 2004 BO conventions collectives 2004-33 élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

1. Garanties décès en cas de résiliation du contrat

Le maintien des garanties décès demeure, lorsque ces dernières sont assurées par la présente convention, en cas de résiliation de celui-ci.

Ce maintien concerne les participants en arrêt de travail au moment de la résiliation, et toujours bénéficiaires d'une prestation incapacité de travail ou invalidité permanente au moment du décès. Il cesse en tout état de cause :

- à la date de reprise d'activité du participant ;

- à la date d'effet de la pension vieillesse attribuée par la sécurité sociale sans condition d'abattement ;

- et, au plus tard au 60e anniversaire de l'intéressé, s'il est en invalidité ;

- ou au 65e anniversaire, s'il est en état d'incapacité. (1)

Lorsque le participant a été admis au présent contrat alors qu'il se trouvait en arrêt de travail total (c'est-à-dire sans qu'il exerce une activité réelle au service de l'adhérent), les garanties décès sont accordées sous déduction de celles maintenues en cas de résiliation de l'adhésion.

2. Prestation en cours de paiement en cas de résiliation du contrat

S'agissant des rentes en cours de service, l'assureur est tenu de les maintenir, au niveau atteint à la date de la réalisation du contrat de l'entreprise.

Cet engagement vaut également en cas de cession totale d'activité de l'adhérent ou de disparition du personnel affiliable.

Revalorisation des prestations

Sont revalorisables :

- les indemnités journalières ;

- les prestations d'invalidité ;

- les prestations versées sous forme de rentes liées au décès du participant ou de son conjoint ;

- le traitement de référence.

Le taux de revalorisation est déterminé chaque année en fonction de la valorisation du point AGIRC entre le 1er janvier de l'exercice considéré et le 1er janvier de l'exercice précédent.

Ces allocations complémentaires de revalorisation prennent naissance le 1er jour du mois qui suit la date anniversaire du sinistre générateur des prestations servies par l'institution, c'est-à-dire :

- le 1er jour du mois qui suit le jour de l'arrêt de travail dans le cas de prestations servies au titre de la garantie incapacité ou invalidité ;

- le 1er jour du mois qui suit le jour de la mise en invalidité si celle-ci n'est pas précédée d'un arrêt de travail ;

- le 1er jour du mois qui suit le jour du décès ouvrant droit aux prestations.

Ces allocations complémentaires de revalorisation, par la suite, sont revues, dans les mêmes conditions, à chaque date anniversaire, sous réserve de l'application des dispositions contenues à l'article précédent.

En cas de changement de l'état du bénéficiaire entraînant une modification du montant de la prestation de base, la revalorisation est modifiée proportionnellement.

Les prestations de revalorisation sont payées à terme échu.

Le versement des prestations de revalorisation cesse :

- dès que la prestation de base cesse d'être elle-même servie ;

- en cas d'attribution par la sécurité sociale de la pension vieillesse (sauf pour la garantie rente de conjoint viagère) ;

- en cas d'entrée en jouissance de la retraite complémentaire et au plus tard le dernier jour du trimestre civil au cours duquel se situe le 65e anniversaire (1) (sauf pour la garantie rente de conjoin viagère) ;

- en cas de dénonciation de l'accord professionnel.

Arrêté du 26 octobre 2004 :(1) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

Avenant n° 41 bis du 14 janvier 2004 complémentaire à l'avenant n° 41 relatif à la prévoyance

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC ;
La fédération des services (FS) CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) Force ouvrière,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de compléter l'avenant n° 41 au régime de prévoyance :

- ventilation des taux de cotisation ;

- revalorisation des prestations en cours, consécutivement au changement d'organisme assureur de la rente éducation ;

- modalités applicables en cas de non-renouvellement de l'accord au nouvel assureur.

Ventilation des taux de cotisation non-cadres

GARANTIE	COTISATION totale	A LA CHARGE de l'employeur	A LA CHARGE du salarié
Rente éducation	0,15 %	0,089 %	0,061 %
Décès	0,193 %	0,114 %	0,079 %
Mensualisation	0,368 %	0,368 %	
Indemnité de fin de carrière	0,109 %	0,109 %	
Total	0,82 %	0,68 %	0,14 %

Pour les sociétés ayant choisi l'option remboursement des charges sociales, il faut ajouter 0,12 % du salaire brut sur la mensualisation.

Ventilation des taux de cotisation cadres (en pourcentage des tranches A et B)

	COTISATION TOTALE		PART EMPLOYEUR		PART SALARIALE	
GARANTIE	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,680	0,680	0,680	0,340		0,340
Rente éducation	0,150	0,150	0,150	0,075		0,075
Incapacité	0,330	0,330	0,330	0,165		0,165
Invalidité	0,340	0,340	0,340	0,170		0,170
IFC	0,100	0,100	0,100	0,100		
Total	1,600	1,600	1,600	0,850		0,750

Revalorisation des rentes éducation en cours de service du régime conventionnel :

Les rentes éducation antérieures à la prise d'effet du présent avenant seront prises en charge par l'OCIRP selon les modalités fixées par l'avenant n° 41.

Changement d'organisme assureur en cas de non-renouvellement de l'accord :

En cas de changement d'assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'avenant n° 41, le nouvel assureur prendra en charge les revalorisations des rentes d'éducation dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent texte.

Fait à Paris, le 14 janvier 2004.

Avenant n° 43 du 24 mars 2004 relatif à l'affectation des fonds destinés aux CFA

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC,
La fédération des services CFDT,
La fédération commerce services force de vente (CSFV) CFTC,
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux :

- rappellent les objectifs et priorités visant l'insertion des jeunes dans les entreprises, notamment par le contrat d'apprentissage, première voie de formation dans la branche ;

- constatent l'existence de besoins de financement des dépenses de fonctionnement de CFA formant des jeunes sous contrat d'apprentissage en vue de l'obtention des diplômes professionnels ;

- décident d'affecter 35 % des ressources visées par l'article R 964-16-1 du code du travail aux dépenses de fonctionnement des CFA dans les conditions définies ci-après :

Désignation des CFA destinataires des fonds prévus à l'article R 964-16-1-3e du code du travail

Article 1er
En vigueur étendu

Est désigné comme destinataire des fonds :

Le CFA, dénommé association CFA de la poissonnerie, 1, rue de Concarneau, Marée 30321, 94569 Rungis, à hauteur de 35 % des fonds collectés en 2004.

Conditions d'attribution de ces fonds

Article 2
En vigueur étendu

Les fonds visés à l'article 1 sont destinés exclusivement à la couverture des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation des actions de formation des jeunes dans le cadre de contrats d'apprentissage.

Conditions de versements de fonds

Article 3
En vigueur étendu

L'OPCAD, organisme paritaire collecteur agréé pour collecter et gérer les contributions des entreprises relevant de la convention collective, est chargé du versement des fonds au CFA désigné au vu des justificatifs d'effectifs d'apprentis et des dépenses afférentes aux formations suivies sous contrat d'apprentissage. Il informera le conseil régional du concours apporté.

Suivi de l'exécution de l'accord

Article 4
En vigueur étendu

L'OPCAD informera la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche de l'exécution du présent accord.

Date d'application

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 24 mars 2004.

Avenant n° 42 du 4 mars 2004 relatif au plan de formation

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes FGTA-FO,

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées ont décidé d'ouvrir plus largement l'accès au plan de formation et de faciliter la mise en oeuvre de ce dispositif, notamment en faveur du développement des certificats de qualification professionnelle dont la profession est dotée.

Dans cet objectif, et ceux de la qualité des formations conduisant à la profession et de facilitation de la mise en oeuvre de ces démarches, les parties signataires engagent l'Opcad-Distrifaf à mobiliser les moyens nécessaires sur les sommes collectées au titre du plan de formation pour concourir à toutes études favorisant les orientations ci-dessus.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 44 du 1 juillet 2004 modificatif et complétif des avenants n°s 41 et 41 bis (prévoyance)

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture (FNSPCPC),

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC ;
La fédération des services (FS) CFDT ;
La fédération commerce, service, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO,

En vigueur étendu

PERSONNEL CADRE
Article 9
Garantie décès (Annule et remplace l'article 9 de l'avenant n° 41)

(Voir cet article).
Article 20
Garantie décès et prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat (Article complémentaire de l'avenant n° 41)

(Voir cet article).

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 1er juillet 2004.

Avenant n° 45 du 1 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle en France, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident d'apporter les modifications suivantes au titre de la formation professionnelle de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension de cet avenant et les dispositions contenues entreront en vigueur à la date d'extension.

Entreprise de moins de 10 salariés

Article 1er

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer, chaque année, 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

A compter du 1er janvier 2005, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer, chaque année, 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Le montant minimal de la contribution pour l'entreprise ne peut être inférieur à 70 € pour 2004 et 80 € pour 2005.

A. OPCA de branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris, ce qui implique une adhésion obligatoire des entreprises de la branche.

B. Le financement des priorités de la branche

Les entreprises versent à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris :

1. 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des frais de formation reconnus prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;

- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0,15 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD-Distrifaf est chargé du versement des fonds aux CFA sur décisions de la commission paritaire nationale pour l'emploi et du suivi de l'exécution du présent accord ;

- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

- le reversement au fonds de péréquation.

2. 0,4 % des rémunérations de l'année de référence 2005 (0,25 % pour l'année 2004) pour le financement, notamment :

- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

- du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

3. Montant minimal de la cotisation :

Le montant minimal de la cotisation est fixé à 70 Euros pour 2004 et 80 € pour 2005.

L'OPCAD-Distrifaf prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche.

Entreprise de 10 salariés et plus

Article 2

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant 10 salariés et plus doivent consacrer, chaque année, 1,6 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue. Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FONGÉCIF dont elles relèvent.

A. OPCA de branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris, ce qui implique une adhésion obligatoire des entreprises de la branche.

B. Le financement des priorités de la branche

Les entreprises versent à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris ;

1. 0,5 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des frais de formation reconnus prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;

- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0,5 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD-Distrifaf est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi et du suivi de l'exécution du présent accord ;

- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

- le reversement au fonds de péréquation.

2. 0,9 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment :

- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi ;

- du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

3. Montant minimal de la cotisation :

Le montant minimal de la cotisation est fixé à 70 € pour 2004 et 80 € pour 2005.

L'OPCAD-Distrifaf prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche.

Contrats de professionnalisation

Article 3

En vigueur non étendu

La branche permet aux jeunes d'accéder à leur 1er emploi et de faire carrière en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation et charge la commission paritaire nationale pour l'emploi de faire le suivi de l'ensemble des dispositifs et des partenaires nécessaires.

A. Objectifs du contrat de professionnalisation :

Les contrat de professionnalisation doit permettre au bénéficiaire :

- s'il s'agit de jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale, de pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- s'il s'agit de demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, de favoriser leur retour vers l'emploi.

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

La mise en oeuvre des contrats devra prévoir une alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, une personnalisation du parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires et une certification des compétences acquises.

B. Contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée :

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Si le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;

- des actions visant des certifications publiques en rapport avec les emplois et qualifications de la branche professionnelle, des CQP et toute action définie par la

CPNEFP.

C. Nature et durée des actions de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation pourra donner lieu à une évaluation des compétences du salarié dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formations ultérieures.

L'ensemble des actions de professionnalisation (évaluation, personnalisation du parcours, accompagnement externe ou interne) ont une durée minimale de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue à 25 % pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP et toute action définie par la CPNEFP sur la liste visée au paragraphe ci-après.

Si la durée de la formation est portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, la prise en charge des contrats se réalisera en fonction des financements nécessaires à Distrifaf.

D. Liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation :

- les diplômes CAP, BEP, mention complémentaire de la profession, bac pro alimentation ;

- les diplômes de gestion, bac + 2, type BTS action commerciale, assistante de PME ou tout autre diplôme équivalent nécessaire à la profession.

L'OPCAD-Distrifaf prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche.

E. Rémunération des personnes en contrat de professionnalisation :

Les jeunes de moins de 26 ans sont rémunérés :

a) moins de 21 ans :

- 75 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche.

b) plus de 21 ans :

- 90 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche ;

- 100 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche si la personne est titulaire d'un diplôme de niveau IV.

Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans : 100 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche.

Avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Fédération nationale des syndicats professionnels du poisson et de la conchyliculture.

Fédération des services (FS) CFDT.
Fédération nationale des cadres et agents du commerce maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC.
Fédération commerce, service, force de vente (CSFV) CFTC.
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle en France, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident d'apporter les modifications suivantes au titre de la formation professionnelle de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Entreprise de moins de 10 salariés

Article 1

En vigueur étendu

élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer chaque année 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

A compter du 1er janvier 2005, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer, chaque année, 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Le montant minimal de la contribution pour l'entreprise ne peut être inférieure à 70 euros pour 2004 et 80 euros pour 2005.

A. - OPCA de branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris, ce qui implique une adhésion obligatoire des entreprises de la branche.
B. - Le financement des priorités de la branche

Les entreprises versent à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris :

1. 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment (ces prises en charge se feront dans les limites de l'article L. 983-1 du code du travail) :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;

- des actions de prération et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des frais de formation reconnus prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;

- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0,15 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi et du suivi de l'exécution du présent accord dans le respect de l'article R. 964-16-1 du code du travail ;

- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

- le reversement au fonds de péréquation.

2. 0,4 % des rémunérations de l'année de référence 2005 (0,25 % pour l'année 2004) pour le financement, notamment (ces prises en charges se feront dans les limites de l'article L. 983-1 du code du travail) :

- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, dans le respect de l'article R. 981-7 du code du travail ;

- du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

3. Montant minimal de la cotisation :

Le montant minimal de la cotisation est fixé à 70 euros pour 2004 et 80 euros pour 2005.

L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche.

Entreprise de 10 salariés et plus

Article 2

En vigueur étendu

élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.

(1) A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant 10 salariés et plus doivent consacrer, chaque année, 1,6 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Dans le cadre de cette contribution, elles versent 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au Fongécif dont elles relèvent.

Pour les autres contributions :
A. - OPCA de branche

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris.
B. - Le financement des priorités de la branche

Les entreprises versent à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris :

1. 0,5 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment (ces prises en charges se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail) :

- des actions liées aux périodes ou aux contrats de professionnalisation ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- des frais de formations reconnus prioritaires par la branche pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) et, le cas échéant, les frais annexes engagés à ce titre ;

- des dépenses de fonctionnement des CFA : le montant de ce versement est de 35 % de la contribution de 0,5 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, est chargé du versement des fonds aux CFA sur décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi et du suivi de l'exécution du présent accord, dans le respect de l'article R. 964-16-1 du code du travail ;

- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications ;

- le reversement au fonds de péréquation.

2. 90 % des 0,9 % des rémunérations de l'année de référence pour le financement, notamment (ces prises en charges se feront dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail) :

- des actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF ;

- des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, dans le respect de l'article R. 964-16-1 et R. 981-7 du code du travail ;

- du montant de l'allocation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

3. Montant minimal de la cotisation :

Le montant minimal de la cotisation est fixé à 70 euros pour 2004 et 80 euros pour 2005.

L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche.
(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 qui prévoit le relèvement de certains seuils de prélèvements obligatoires. Ainsi, les employeurs occupant de dix à moins de vingt salariés sont exonérés partiellement des versements légaux et conventionnels qui leur sont applicables (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).

Contrats de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.
La branche permet aux jeunes d'accéder à leur premier emploi et de faire carrière en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur professionnalisation et charge la commission paritaire nationale pour l'emploi de faire le suivi de l'ensemble des dispositifs et des partenariats nécessaires.

A. - Objectifs du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit permettre au bénéficiaire :

- s'il s'agit de jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou voulant compléter leur formation initiale de pouvoir accéder aux qualifications visées ;

- s'il s'agit de demandeurs d'emploi, dès leurs inscription à l'ANPE, de favoriser leur retour vers l'emploi.

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

La mise en oeuvre des contrats devra prévoir une alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, une personnalisation du parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires et une certification des compétences acquises (1).

B. - Contrat de professionnalisation

à durée déterminée ou indéterminée

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois.

Si le contrat est à durée indéterminée, la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;

- des actions visant des certifications publiques en rapport avec les emplois et qualification de la branche professionnelle, des CQP et toute action définie par la CPNEFP.

C. - Nature et durée des actions de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation pourra donner lieu à une évaluation des compétences du salarié dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formations ultérieures.

L'ensemble des actions de professionnalisation (évaluation, personnalisation du parcours, accompagnement externe ou interne) ont une durée minimale de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue à 25 % pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP et toute action définie par la CPNEFP sur la liste visée au paragraphe ci-après.

Si la durée de la formation est portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, la prise en charge des contrats se réalisera en fonction des financements nécessaires à l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf.

D. - Liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat

de professionnalisation

- les diplômes CAP, BEP, mention complémentaire de la profession, Bac pro alimentation ;

- les diplômes de gestion, bac + 2, type BTS action commerciale, assistante de PME ou tout autre diplôme équivalent nécessaire à la profession.

L'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée Distrifaf, prendra les dispositions pratiques de mise en oeuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en rendra compte à la commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche.

E. - Rémunération des personnes en contrat de professionnalisation (2)

Les jeunes de moins de 26 ans seront rémunérés :

a) Moins de 21 ans : 75 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche.

b) Plus de 21 ans : 90 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche, 100 % si la personne est titulaire d'un niveau IV de la qualification d'embauche.

Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans : 100 % du salaire conventionnel de la qualification d'embauche.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension de cet avenant et les dispositions contenues entreront en vigueur à la date de signature de l'avenant.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 980-1 du code du travail selon lesquelles les séquences de formation peuvent être dispensées par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).(2) Paragraphe E étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 (deuxième alinéa) et D. 981-1 du code du travail (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la poissonnerie Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale " Poissonnerie " n 3243.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la prévoyance garantie dépendance collective

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes FGTA-FO,

En vigueur étendu

Dans tout l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, toute condition d'âge à partir de laquelle les prestations diminuent dès que le salarié atteint un âge donné est supprimée.

Egalement, dès lors qu'une garantie est conditionnée à un âge égal ou supérieur à 60 ans, cet âge est remplacé par la notion « d'âge légal de départ à la retraite ».

(dispositions applicables à compter du 18 mars 2015)

Préambule

En vigueur étendu

Par avenants n° 41 et 41 bis et avenant n° 44 à la convention collective nationale de la poissonnerie, étendus par arrêté du 26 octobre 2004, les partenaires sociaux ont convenu la mise en place d'un régime de prévoyance au niveau de la branche professionnelle de la poissonnerie.

Les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés de la branche ont souhaité compléter le régime de prévoyance avec une garantie dépendance, sous forme de rente viagère, dans les conditions ci-après définies.

Cet élargissement de la couverture sociale des salariés dans leur régime de prévoyance est un axe sur lequel les partenaires sociaux de la profession souhaitent réaffirmer leur volonté de renforcer l'attractivité de la branche en favorisant l'accès de ses salariés à une protection sociale complémentaire sur des risques majeurs, dans le cadre d'une solidarité au sein de la profession.

Champ d'application

Article 1

En vigueur étendu

Afin de mettre en oeuvre une mutualisation la plus large possible pour la couverture de ce risque, l'ensemble des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de la poissonnerie sont tenues d'affilier l'ensemble de leurs salariés.

Les salariés quittant la profession peuvent, toutefois, sous certaines conditions, demander le maintien de leur affiliation au régime professionnel dans le cadre d'une adhésion individuelle.

Organisme assureur de la garantie

Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mutualisation du risque dépendance qui permet aux salariés d'être couverts en cas de dépendance définie par le présent avenant, durant la vie entière, et d'acquérir des unités de garantie en fonction d'un barème mutualisé au sein de la branche professionnelle, il a été décidé de confier la couverture de cette garantie à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

La garantie dépendance est mise en oeuvre par les institutions membres de l'OCIRP ; pour le personnel non-cadre l'APGIS (association de prévoyance générale interprofessionnelle des salariés), située 12, rue de Massue, 94684 Vincennes Cedex et, pour le personnel cadre, Humanis prévoyance, 39, boulevard de La Tour-Maubourg, 75007 Paris.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent avenant réexamineront périodiquement les conditions d'application de celle nouvelle garantie à l'occasion de la présentation des comptes de résultat du régime selon les modalités définies à l'article 8 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003

Définition et reconnaissance de l'état de dépendance

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition de l'état de dépendance

L'état de dépendance, au sens du présent avenant, est l'impossibilité médicalement constatée d'accomplir, sans l'aide d'une tierce personne, certains actes élémentaires et essentiels de la vie courante (se nourrir, se déplacer, s'habiller, satisfaire à son hygiène corporelle).

Cet état de dépendance est évalué dans le cadre du présent avenant par référence à la grille nationale AGGIR (autonomie gérontologique groupe iso-ressources), reconnue à l'article 5 de la loi n° 97-60 du 24 janvier 1997 comme outil national d'évaluation de la dépendance et décrite dans l'annexe I du décret n° 97-427 du 28 avril 1997, y compris pour les participants de moins de 60 ans.

Au sens du présent avenant, l'état de dépendance totale est reconnu par référence aux deux premiers groupes iso-ressources (GIR 1 et 2), et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer 3 des 4 actes essentiels de la vie courante mentionnés ci-dessus.

L'état de dépendance partielle, au sens du présent avenant, est reconnu par référence au troisième groupe iso-ressources (GIR 3), et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer 2 des 4 actes élémentaires et essentiels de la vie courante mentionnés ci-dessus.

Les définitions des trois premiers groupes sont les suivantes :

- groupe 1 : personnes confinées au lit ou au fauteuil ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale, qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants.

- groupe 2 : personnes confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions intellectuelles ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante, ainsi que les personnes dont les fonctions mentales sont altérées mais qui ont conservé leur capacité de se déplacer.

- groupe 3 : personnes ayant conservé leurs fonctions intellectuelles et partiellement leur capacité de se déplacer, mais qui nécessitent quotidiennement et plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle.

Le classement du salarié suivant la grille AGGIR, éventuellement effectué dans le cadre de la mise en oeuvre d'autres prestations de dépendance, comme par

exemple l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), n'est pas déterminant de la reconnaissance de l'état de dépendance, au sens du présent avenant.

3.2. Reconnaissance de l'état de dépendance

La reconnaissance de l'état de dépendance est constatée par le médecin conseil de l'organisme assureur désigné, sur la base de l'évaluation d'un médecin expert désigné par l'organisme assureur, effectuée en toute indépendance, au vu d'un questionnaire et, le cas échéant, d'une visite du salarié, par référence aux trois premiers groupes iso-ressources (GIR 1 à 3).

Le salarié qui demande la prestation, ou toute autre personne de son entourage (représentant légal ou désigné) doit obligatoirement adresser à l'organisme assureur les pièces justificatives suivantes :

- formulaire de demande de prestations signé du salarié ou de son représentant légal ;

- l'imprimé type fourni par l'organisme assureur et rempli éventuellement avec l'aide du médecin traitant (transmis sous pli confidentiel à l'attention du médecin conseil de l'organisme assureur) ;

- 2 certificats médicaux, établis à au moins 3 mois d'intervalle, exposant l'état de dépendance, sa date de survenance, et précisant l'origine accidentelle ou pathologique de l'affection ou des affections ;

- tous documents certifiant l'attribution d'une prestation par les pouvoirs publics et indiquant le groupe iso-ressources ou autres éléments équivalents donnant lieu à cette prestation. Ce renseignement a une valeur indicative pour l'organisme assureur qui effectue sa propre évaluation du niveau de dépendance du salarié.

Outre les justificatifs prévus ci-dessus, l'organisme assureur désigné se réserve le droit de demander toutes pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier.
3.3. Notification de l'état de dépendance

Le médecin conseil de l'organisme assureur se prononce sur l'état de dépendance du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande et de l'ensemble des pièces justificatives, sur la base de l'évaluation du médecin expert désigné par l'organisme assureur, sauf en cas de force majeure ou d'obstacles rencontrés dans l'exécution de sa mission.
3.4. Procédure de conciliation

En cas de désaccord entre le médecin traitant du salarié et le médecin conseil de l'organisme assureur sur l'état du salarié, ils désignent un troisième médecin afin de procéder à un nouvel examen, dont les honoraires seront supportés par moitié par chacune des parties. A défaut d'entente sur ce choix, un médecin expert sera désigné par le tribunal de grande instance qui statuera à la requête de la partie la plus diligente.

Les conclusions de ce troisième médecin s'imposent aux parties sans préjudice des voies de recours qui pourront être exercées.
3.5. Evolution de l'état de dépendance

Lorsque l'état de dépendance est reconnu, l'organisme assureur peut, à tout moment, faire procéder aux visites médicales, contrôles et enquêtes jugés nécessaires permettant au médecin conseil de l'organisme assureur de se prononcer sur la poursuite du service de la rente, sur le passage en dépendance totale, ou en dépendance partielle, ou sur la cessation de l'état de dépendance au sens du présent avenant.

Le service de la rente peut être suspendu en cas de refus du bénéficiaire de se soumettre aux procédures de contrôle ou aux visites médicales, ou en cas d'obstacle, mis par son représentant légal ou désigné, à la procédure d'évaluation du médecin.

Cotisations et garanties

Article 4
En vigueur étendu

4.1. Taux, base de calcul et répartition des cotisations

Les cotisations sont versées par l'entreprise pour le compte des salariés concernés par la garantie.

Le taux de cotisation par salarié affecté à cette garantie est fixé à 0,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale quelle que soit la durée du temps de travail.

La cotisation est répartie à raison de 55 % à la charge de l'employeur et 45 % à la charge du salarié.

4.2. Unités de garantie dépendance viagère

Les cotisations versées donnent droit à des unités de garantie dépendance viagère attribuées aux salariés et inscrites dans des comptes individuels ouverts à leur nom.

Le cumul des unités dépendance inscrites au compte de chaque salarié sert de base à la détermination du montant garanti en cas de dépendance, la reconnaissance de cet état pouvant être effectuée durant la vie entière du salarié.

Le nombre d'unités dépendance est obtenu en divisant le montant de chaque cotisation par la valeur d'acquisition des unités de garantie.

Cette valeur d'acquisition est déterminée en fonction de l'âge moyen actuariel des salariés de la branche professionnelle, laquelle sera réexaminée à l'issue d'une période de 3 ans.

Pour les exercices 2005, 2006 et 2007, la valeur d'acquisition des unités de garantie dépendance est fixée à 0,675 .

La valeur de service de l'unité dépendance permet d'évaluer, à tout moment, le montant de la garantie acquise par chaque salarié.

Elle sert également à calculer, suivant l'article 5.1, le montant de la rente viagère dépendance en cas de reconnaissance de l'état de dépendance. Elle est revalorisée, chaque année, par l'organisme assureur désigné, en fonction des résultats du régime, après avis de la commission paritaire nationale prévu à l'article 1.7 de la

convention collective.

Les garanties acquises et les rentes en cours de service sont revalorisées annuellement suivant sa progression.

4.3. Non-paiement des cotisations

En cas de défaut de paiement d'une cotisation par l'entreprise dans les 10 jours suivant son échéance et indépendamment du droit d'appliquer les majorations de retard et de poursuivre en justice l'exécution des dispositions du présent avenant, le nombre d'unités dépendance acquises par les salariés de l'entreprise reste égal à celui atteint après l'échéance de la dernière cotisation effectivement réglée.

4.4. Suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail entraîne, sauf dans les cas de maintien du salaire, la suspension du paiement des cotisations et, par conséquent, de l'acquisition de nouvelles unités dépendance.

Toutefois, l'entreprise adhérente peut demander le maintien de la garantie avec contrepartie de cotisations et, le cas échéant, l'accord du salarié sur le paiement de sa quote-part de cotisations. Cette demande doit être formulée dans le mois suivant le début de la période de suspension.

4.5. Exonération du paiement des cotisations

pendant le service de la rente dépendance

Les cotisations versées ne sont pas dues à compter de la date d'effet du paiement de la rente dépendance, totale ou partielle, jusqu'à la cessation du droit à prestations dans les conditions de l'article 5.3.

Le bénéficiaire de la garantie n'acquiert plus d'unités dépendance pendant le service des prestations.

Paiement des prestations

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Calcul, montant de la rente viagère dépendance

En cas de reconnaissance de l'état de dépendance totale, ne relevant pas de l'une des exclusions décrites à l'article 8, il est versé une rente viagère dépendance, dont le montant annuel est égal au produit de la valeur de service de l'unité dépendance en vigueur à la date de versement par le cumul des unités dépendance inscrites au compte du participant tout au long de son affiliation.

En cas de reconnaissance de l'état de dépendance partielle, ne relevant pas de l'une des exclusions décrites à l'article 8, le montant de la rente est égal à 25 % de celle garantie en cas de dépendance totale.

Lorsqu'un salarié, âgé de moins de 60 ans, affilié de façon continue depuis au moins 2 ans, est reconnu dépendant, au sens du présent avenant, le nombre d'unités de dépendance inscrites à son compte est majoré, pour le calcul du montant de la rente dépendance, d'un nombre d'unités de garantie additionnelles : ce nombre est égal au produit du nombre d'unités de dépendance attribué au titre de la dernière année civile cotisée, par le coefficient (60 - x), x étant l'âge, arrondi à l'entier le plus proche, du salarié à la date de reconnaissance de l'état de dépendance.

Le délai d'affiliation minimum de 2 ans ne s'applique pas dans le cas où l'état de dépendance résulte de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure fortuite et indépendante de la volonté du salarié. Dans ce cas, si la durée cotisée est inférieure à une année civile entière, le traitement de base annualisé est pris en compte pour déterminer le nombre d'unités additionnelles.

5.2. Délais, date d'effet, modalités de paiement

Dans le cas où l'état de dépendance est reconnu par le médecin conseil de l'organisme assureur, ou suite à la procédure de conciliation, la rente dépendance est versée mensuellement à terme échu, à compter du premier jour du mois suivant la notification de l'état de dépendance.

Le premier arrérage versé prend en compte les arrérages de rente compris entre le premier jour du mois suivant la date d'établissement du premier certificat médical prévu à l'article 3.2 comme pièce justificative de la demande de prestation, et le dernier jour du mois précédant celui du premier versement. Toutefois, le délai séparant la date d'établissement du premier certificat médical et celle de la réception de la demande de prestation, accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives, est plafonné à 4 mois, pour l'application de la disposition ci-dessus.

Lorsque le montant de la rente mensuelle est inférieur à un montant plancher fixé annuellement par le conseil d'administration de l'Union-Ocirp, la rente est servie annuellement à terme à échoir.

Le versement de la rente dépendance d'un salarié, affilié ou anciennement affilié, exprimé en un nombre total d'unités dépendance dans son compte individuel au titre d'une ou plusieurs affiliations à la garantie est intégralement maintenu jusqu'à son décès, dans les conditions de l'article 3.

5.3. Cessation du droit aux prestations

La rente viagère cesse d'être due à compter du dernier jour du mois précédant :

- le décès, sans prorata d'arrérages au décès ;

- ou la cessation de l'état de dépendance, sans préjudice pour le bénéficiaire du droit de solliciter à nouveau la mise en oeuvre de la garantie, en cas de rechute.

Dans ce cas, la procédure applicable est celle prévue pour la reconnaissance de l'état de dépendance visée à l'article 3.

Le bénéficiaire (ou son représentant légal) doit produire annuellement une déclaration sur l'honneur, avec la mention " non décédé ", ou toute autre pièce justificative. A défaut de sa production, le versement de la rente dépendance est suspendu.

Sort de la garantie et des prestations en cours de service

Article 6
En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur ou de dénonciation du présent avenant, la garantie est maintenue pour chaque salarié anciennement affilié en fonction du nombre d'unités dépendance acquises à la date du changement d'organisme assureur ou de dénonciation du présent avenant.

Le salarié anciennement affilié ne peut plus acquérir de nouvelles unités de garantie dépendance, sauf s'il opte, conformément à l'article 7, pour un maintien de son affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle.

Les prestations en cours de service continuent d'être versées selon les modalités fixées à l'article 5 du présent avenant.

A titre d'exemple :

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux feront en sorte que le nouvel organisme assureur de la garantie prenne en charge la revalorisation des prestations en cours de service dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent avenant.

Maintien à titre individuel

Article 7
En vigueur étendu

7.1. Cas de maintien à titre individuel

Les salariés quittant la profession, suite à la rupture de leur contrat de travail ou la disparition de l'entreprise adhérente ou la dénonciation de son adhésion par l'entreprise, les anciens salariés retraités ou préretraités, continuent à bénéficier de la garantie dépendance en fonction du nombre d'unités de garantie dépendance inscrites à leurs comptes individuels, dans les conditions fixées aux articles 3 et 5 du présent avenant.

Ils peuvent, en outre, choisir, dans un délai de 6 mois, de maintenir leur affiliation au régime dans le cadre d'une adhésion individuelle.
7.2. Cotisations et garanties

Le participant devient alors seul responsable du paiement des cotisations à l'Union-Ocirp,

Le bulletin d'adhésion précise alors le barème en vigueur des valeurs d'acquisition des nouvelles unités de garantie en fonction de l'âge du participant, ainsi que le montant trimestriel de cotisations dont le participant autorise le prélèvement sur son compte bancaire. Le montant annuel de la cotisation est compris entre 50 % et 250 % du montant des cotisations versées (parts patronale et salariale) au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ou la résiliation de son adhésion par l'entreprise ou la dénonciation de l'avenant. Dans l'hypothèse où la durée cotisée est inférieure à 12 mois, la cotisation prise en compte est annualisée,

En tout état de cause, le montant annuel de la cotisation est limité à 1,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

La cotisation annuelle initiale est, par la suite, automatiquement revalorisée en fonction de l'évolution de la valeur de service de l'unité dépendance.

La cotisation cesse d'être due, en cas de reconnaissance de l'état de dépendance, pendant toute la durée de service de la rente. Le participant n'acquiert plus d'unités dépendance pendant le service des prestations.

Le barème des valeurs d'acquisition des unités de garantie en vigueur durant l'exercice suivant est notifié à l'affilié avant le 30 septembre de l'exercice en cours. Le participant peut alors mettre fin à son adhésion et au prélèvement des cotisations à compter du 1er janvier de l'exercice suivant, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur au moins 2 mois avant chaque échéance annuelle.

Lorsqu'il est mis fin au maintien de l'adhésion au régime à titre individuel, l'ancien participant n'a plus la possibilité de s'affilier à nouveau à titre individuel.

Toutefois, la résiliation de l'adhésion individuelle ne fait pas obstacle à une nouvelle affiliation dans le cadre d'une opération collective ultérieure.
7.3. Non-paiement des cotisations

A défaut de paiement de la cotisation dans les 10 jours de son échéance, la cessation de l'adhésion peut intervenir au terme d'un délai de 40 jours à compter de l'envoi d'une lettre de mise en demeure en recommandé avec avis de réception. Cette lettre ne peut être envoyée que 10 jours au plus tôt après la date à laquelle les sommes dues doivent être payées.

Lors de la mise en demeure, le participant est informé qu'à l'expiration du délai, le défaut de paiement de cotisation entraîne la cessation de son adhésion.

Toutefois, le participant peut demander à l'organisme assureur, par lettre recommandée avec avis de réception, la suspension temporaire du versement de ses cotisations en justifiant les raisons de cette demande.

Lorsque la demande du participant est acceptée, ce dernier a la possibilité, dans un délai de 1 an à compter de la reprise du paiement des cotisations, de procéder au rachat des unités dépendance, en s'acquittant du montant des cotisations correspondant à la période de suspension. Dans ce cas, la valeur d'acquisition des unités dépendance est fixée par rapport à l'âge atteint au moment du versement des cotisations.
7.4. Cessation de l'adhésion
7.4.1. Forme et délai de la résiliation.

- L'adhésion peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception 2 mois au moins avant chaque échéance annuelle ;

- en cas de non-paiement des cotisations, la garantie peut être suspendue ou résiliée après mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article 7.3.
7.4.2. Effets de la résiliation.

La garantie est maintenue en fonction du nombre d'unités dépendance acquis par le bénéficiaire à la date d'effet de la résiliation.

Exclusions

Article 8
En vigueur étendu

La garantie dépendance ne couvre pas les conséquences directes ou indirectes :

- des tentatives de suicide ;

- des accidents, blessures, mutilations ou maladies provoqués intentionnellement par le participant, son représentant, ou un membre de sa famille ;

- de l'usage de stupéfiants, tranquillisants ou de produits toxiques non ordonnés médicalement ;

- de l'alcoolisme aigu ou chronique ;

- de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, de rixes, d'actes de terrorisme dans lesquels le participant a pris une part active, sauf cas de légitime défense ou d'assistance à personne en danger ;

- de la transmutation du noyau de l'atome, directement ou indirectement ;

- de risques aériens se rapportant à des compétitions, démonstrations, acrobaties, tentatives de records, raids, vols d'essai, vols sur prototype, vols effectués avec un deltaplane ou un engin ULM, sauts effectués avec un élastique, un parachute ou un parapente, ou avec tout autre matériel équivalent, s'ils ne sont pas homologués ;

- de risques provenant de l'usage de véhicules à moteur, encourus à l'occasion de compétitions, ou de rallyes de vitesse, ou de la consommation de boissons alcoolisées, constatée par un taux d'alcoolémie supérieur à la norme admise par la législation en vigueur.

Obligations de l'entreprise

Article 9
En vigueur étendu

L'entreprise doit signaler à l'institution membre tout changement intervenant dans son cadre juridique, économique ou social.

L'entreprise s'engage également à fournir chaque trimestre civil, avant le 15 du mois suivant, les informations nécessaires à la détermination des cotisations et, une fois par an, au plus tard le 15 février, les informations nécessaires à la détermination du nombre d'unités de garantie dépendance à inscrire au compte de chaque salarié.

L'entreprise doit affilier l'ensemble des salariés, à compter du jour de leur entrée dans l'entreprise. L'entreprise s'engage, par ailleurs, à faire connaître, à chaque salarié la garantie dépendance couverte par l'organisme assureur désigné et à lui communiquer les notices d'information, et bulletin d'affiliation.

Action sociale

Article 10
En vigueur étendu

Les salariés et leurs ayants droit peuvent bénéficier de l'action sociale mise en place par l'organisme assureur désigné et gérée par l'institution membre.

Toute information se rapportant à l'action sociale sera communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur demande auprès de l'organisme assureur désigné ou des institutions membres.

Il est convenu que l'organisme assureur se portera acquéreur de droits de réservation prioritaire d'au moins un lit par an dans des établissements spécialisés dans l'accueil des personnes dépendantes, ceci au profit des bénéficiaires de la garantie mise en oeuvre par le présent accord.

Durée-Date d'entrée en vigueur-Dépôt

Article 11
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier du mois suivant sa signature, il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Par ailleurs les parties signataires sont convenues d'en demander l'extension.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé en un exemplaire au seçrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. En outre, un exemplaire sera établi

pour chaque partie,

Avenant n° 49 du 7 juillet 2005 portant création d'un CQP gestionnaire d'entreprise(s) du commerce de la poissonnerie

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture) ;

La fédération des services CFDT ;
La fédération CSFV CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO ;
La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaires CFE-CGC,

En vigueur étendu

conformément à l'accord-cadre sur les certificats de qualification professionnelle de la poissonnerie, il est convenu de la création d'un CQP " gestionnaire d'entreprise(s) du commerce de la poissonnerie " dans les conditions et les modalités de mise en oeuvre décrites dans ledit accord.

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 3243).

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit.

L'engagement d'un candidat dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un centre habilité par la CPNE-FP.

Lieu

Dans une ou des entreprise(s) relevant du commerce de la poissonnerie grossiste, demi-grossiste, détaillant.

Mission principale

Assurer la gestion d'entreprise(s) relevant de la CCN de la poissonnerie.

Liaisons hiérarchiques

L'ensemble des salariés d'entreprise(s) dont il assure la gestion.

Classification

350.

Contenu du dossier

Référentiel d'activités et de compétences.

Référentiel de certification.

Condition préalable

Pour finaliser le processus de certification de ce présent CQP, le candidat devra avoir le niveau de compétences décrit dans le référentiel du CQP : " préparateur-vendeur en produits de la mer ".

Durées maximales des actions

Evaluation préalable : 7 heures.

Formation en centre : 250 heures.

Formation en entreprise : 100 heures.

Accompagnement à la formation continue et/ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE) : 24 heures.

Découverte de la filière : 35 heures.

Certification : 7 heures

Accès au CQP

Contrat de professionnalisation.

Formation continue.

Congé individuel de formation.

Validation des acquis de l'expérience (VAE) avec ou sans formation complémentaire.

Droit individuel à la formation.

Public visé

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) conformément à l'accord-cadre sur les CQP s'adresse :

- aux salariés de la branche déjà en poste dans le cadre :

- d'action de professionnalisation ;

- de périodes de professionnalisation, du DIF ;

- du plan de formation de l'entreprise ;

- d'un congé individuel de formation ;

- de la VAE.

- aux chefs d'entreprise de la branche souhaitant actualiser leurs connaissances ;

- aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux adultes en contrat de professionnalisation et entrant dans la branche professionnelle ;

- à des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs professionnels ;

- à de jeunes diplômés désireux de rejoindre la branche après une formation pratique et technique ;

- à des professionnels de la branche revenant à l'exercice du métier après une interruption.

Modalités de recrutement

Contrats de professionnalisation :

Le recrutement est réalisé par l'entreprise en lien avec un organisme de formation agréé par la CPNEFP pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de certificats de qualification professionnelle (CQP).

CIF d'un salarié de la branche :

Après autorisation d'absence par l'entreprise de la branche, acceptation du dossier par le FONGECIF et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation (par exemple VAE sur le CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer ou titulaire d'un diplôme ou titre de niveau V dans le secteur du commerce de la poissonnerie).

CIF d'un salarié extérieur à la branche :

Après autorisation d'absence par l'entreprise d'origine, acceptation du dossier par le FONGECIF et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, actions de formation du plan de l'entreprise :

Accès selon les modalités définies dans la convention collective de la poissonnerie et après évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Validation des acquis de l'expérience :

Accès selon les modalités prévues par la convention collective de la poissonnerie.

Inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Afin de permettre un accès facilité à ce CQP, il sera procédé à une inscription au RNCP selon la procédure en vigueur.

Référentiel d'activités et de compétences

CQP " Gestionnaire d'entreprise(s) du commerce de la poissonnerie ".

En vigueur étendu

Acquisition d'entreprise

ACTIVITÉS
Evaluer la valeur d'un fonds de commerce existant ou à créer :

- évaluer les conditions d'exploitation : nature du bail, état des locaux et des installations, potentiel d'exploitation (surfaces,...), travaux à envisager, conformité aux règles sanitaires et commerciales en vigueur, état et valeur des stocks ..

COMPÉTENCES
Appliquer la méthodologie d'analyse :

- identifier les obligations réglementaires en vigueur ;

- analyser les conditions du bail et de ses avenants éventuels ;

- conduire une évaluation globale (nature, coût et délais) ;

- construire un cahier des charge ;

- identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires ;

- discerner les éléments clefs permettant de prendre la décision. Prendre en compte les spécificités métier.

ACTIVITÉS
Evaluer l'environnement macro et micro économique :

COMPÉTENCES
Estimer le poids économique de la zone de chalandise ;

- identifier le profil de la clientèle (âge, catégories socio-professionnelles [CSP], saisonnalité,...) ;

- identifier la concurrence ;

- identifier les fournisseurs ;

- estimer les évolutions de la zone (urbanisme, ...) et de la demande.

ACTIVITÉS
Interpréter des documents comptables

COMPÉTENCES
Analyser les derniers bilans :

- ratios d'équilibre ;

- ratio des amortissements par rapport aux immobilisations. Prendre en compte les ratios spécifiques au métier.
Analyser un compte d'exploitation :

- charges sociales ;

- charges financières ;

- charges d'exploitations ;

- rentabilité par rapport au CA ;

- dotations aux amortissements.

ACTIVITÉS
Evaluer un bilan social

COMPÉTENCES
Déterminer les conditions de reprise du personnel
Prendre en compte les spécificités du métier.
Evaluer les compétences du personnel

ACTIVITÉS
Prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche

COMPÉTENCES
Identifier les organisations professionnelles et interprofessionnelles, leurs rôles et leurs services :

- dialogue social et convention collective ;

- gestion ;

- conseil et protection juridique et sociale ;

- formation ;

- information et communication.
A développer par organisation professionnelle.

Identifier les conditions législatives et/ou réglementaires d'exercice du métier (qualification professionnelle, santé, hygiène, sécurité,...)
Prendre en compte les spécificités du métier.

ACTIVITÉS
Choisir un cadre juridique

COMPÉTENCES
Identifier les différentes formes juridiques existantes.
Identifier les avantages et inconvénients.
Le choix de la forme juridique en fonction d'un projet.

ACTIVITÉS
Etablir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits)

COMPÉTENCES
Définir un plan d'action et un planning de réalisation.
Définir les besoins en personnel.
Identifier les tâches.
Prendre en compte les spécificités du métier. Etablir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification requis.
Calculer le coût et le seuil de rentabilité d'un poste.
Construire et équilibrer le compte d'exploitation prévisionnel :

- salaires et charges (salariés et non-salariés) ;

- charges et produits financiers ;

- charges et produits d'exploitation ;

- dotations aux amortissements ;

- charges et produits exceptionnels. Se référer à la convention collective.

ACTIVITÉS
Etablir un plan de trésorerie mensuel

COMPÉTENCES
Construire un plan de trésorerie.
Planifier les charges et les produits.

ACTIVITÉS
Etablir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles.

COMPÉTENCES
Déterminer et chiffrer les besoins :

- en investissement ;

- en fonctionnement (trésorerie,...).
Déterminer et chiffrer les apports nécessaires.
Déterminer et chiffrer les apports personnels.
Identifier les aides éventuelles.
Déterminer et chiffrer les besoins de financement.
Identifier les sources de financement (crédit vendeur,...)

ACTIVITÉS
Choisir une banque et négocier

COMPÉTENCES
Identifier et comparer les coûts des différents services bancaires.
Comparer la réactivité des différentes banques.
Décoder les abréviations bancaires.
Identifier et comparer les différents modes de financement et leur incidence sur la trésorerie et le compte d'exploitation.
Identifier et comparer les différents types de garanties (nantissement, caution, hypothèque,...).

ACTIVITÉS
Négocier une acquisition ou une reprise.

COMPÉTENCES
Identifier les conditions suspensives et/ou particulières (accompagnement du cédant,...).
Réaliser les formalités administratives. identifier les obligations (nature, délai, périodicité) et déclarations.

ACTIVITÉS
Définir les besoins.

COMPÉTENCES
Définir la gamme de matières premières, produits semi-finis et finis en fonction du marché.
Définir les besoins en consommables non alimentaires.

Définir les niveaux de stocks en fonction des saisons, des événements et de la fluctuation du marché.
Etablir un cahier des charges qualitatif et quantitatif.

ACTIVITÉS
Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis :

- indépendants ;

- grossistes.

COMPÉTENCES
Identifier les circuits d'approvisonnements.
Identifier les différentes filières qualité (signes d'identification de la qualité et de l'origine, appellations non officielles,...).
Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs.
Comparer les offres (réactivité, qualité du produit, rapport qualité/prix, régularité, délais de paiement, conditions de livraison, garanties de traçabilité,...).
Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi en fonction des différents critères d'évaluation.
Choisir les fournisseurs.
Utiliser ou faire la grille d'évaluation et de suivi.
Négocier les achats

- quantité ;

- qualité ;

- prix.
En tenant compte des spécificités du métier.

ACTIVITÉS
Transporter ou faire transporter (matières premières et produits) en respectant les obligations réglementaires en vigueur.

COMPÉTENCES
Identifier les conditions réglementaires de transport.
Définir les règles de transport.

ACTIVITÉS
Receptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (critères de fraîcheur, étiquetage, DLC, DLUO, température,...).

COMPÉTENCES
Identifier les conditions réglementaires de stockage et d'entreposage.
Définir et faire respecter les règles de stockage.
Définir les règles de stockage et de traitement des déchets d'emballage,...
En tenant compte des spécificités du métier.

Achat du matériel, des installations et des services

ACTIVITÉS
Définir les besoins

COMPÉTENCES
Identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires.
Identifier les contraintes réglementaires.
Définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance,...)
Rationaliser les investissements.
Définir les contraintes d'installation et d'utilisation.
Etablir un cahier des charges.
En tenant compte des spécificités du métier.

ACTIVITÉS
Etablir les critères de sélection et de contrôles périodiques des fournisseurs et prestataires.

COMPÉTENCES
Identifier les fournisseurs et prestataires.
Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs.
Comparer les offres (réactivité, qualité du matériel ou du service, rapport qualité/prix, régularité, fiabilité, délais de paiement, conditions de livraison, d'installation et de maintenance, conditions de garantie,...).
Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi des fournisseurs et prestataires en fonction des différents critères d'évaluation.
Choisir les fournisseurs.
Utiliser ou faire utiliser et faire évoluer la grille d'évaluation et de suivi.
Négocier les achats.
En tenant compte des spécificités du métier.

Gestion administrative et management du personnel

ACTIVITÉS
Définir les postes.

COMPÉTENCES
Identifier les tâches.
Etablir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification.
Se référer à la convention collective.

ACTIVITÉS
Recruter le personnel.

COMPÉTENCES
Définir les conditions d'embauche.
Etablir le texte de l'offre (ANPE, journaux,...).
Conduire un entretien d'embauche.
Etablir le contrat de travail.
Identifier les différentes aides (subventions, allègements, exonérations,...).

ACTIVITÉS
Assurer la gestion administrative des salariés.

COMPÉTENCES
Identifier les obligations et les interlocuteurs :

- visites médicales, déclaration d'embauche,...

- URSSAF, Assedic, mutuelle,...

ACTIVITÉS
Motiver son équipe.

COMPÉTENCES
Identifier et construire les outils de motivation.
Conduire un entretien d'évaluation :

- identifier les points forts et les points perfectibles des relations interpersonnelles et hiérarchiques ;

- évaluer les points forts et les points perfectibles de chaque salarié au regard des fiches de fonctions ;

- déterminer ensemble les solutions.

ACTIVITÉS
Former le personnel.

COMPÉTENCES
Identifier les besoins en formation du personnel.
Identifier et examiner les offres de formation.
Identifier les différentes aides en matière de formation.
Etablir le dossier de demande de prise en charge.
Evaluer l'impact de la formation dans la tenue du poste de travail et l'évolution de carrière.

Organisation du travail

ACTIVITÉS
Organiser et optimiser le travail.

COMPÉTENCES
Constituer une équipe et planifier le travail.
Définir, formaliser, appliquer, faire appliquer et faire évoluer les procédures et instructions (procédures d'hygiène, de sécurité, de livraison, de fabrication ou de transformation, règlement intérieur,... instructions de mise en place, d'utilisation et d'entretien du matériel,...).
Contrôler et évaluer l'application des procédures.
Analyser les résultats et mettre en place des actions d'amélioration.
Gestion des déchets :

- définir les conditions de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets.

Gestion financière

ACTIVITÉS
Etablir et suivre un compte d'exploitation.

COMPÉTENCES
Exploiter les informations du compte d'exploitation.
Déterminer les périodicités du contrôle des résultats.
Imputer les charges suivant le plan comptable.
Déterminer et suivre les coûts fixes et les coûts variables.

ACTIVITÉS
Etablir et suivre un plan de trésorerie.

COMPÉTENCES
Maîtriser et organiser les flux financiers entrants et sortants.
Gérer la trésorerie au quotidien et en prévisionnel.

ACTIVITÉS
Etablir et suivre ses tableaux de bord.

COMPÉTENCES
Déterminer et contrôler les ratios nécessaires et suffisants à la bonne marche de l'entreprise.
Déterminer le seuil de rentabilité du point de vente et/ou rayon.
Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste.
Faire la prévision du prix de revient global d'un produit et le comparer à la valeur d'usage. Prendre en compte les spécificités du métier (perte produit, freinte,...).

ACTIVITÉS
Définir les besoins.

COMPÉTENCES
Identifier les compétences extérieures nécessaires (comptable, centre de gestion,...).
Les sélectionner en fonction de critères préétablis.

Commercialisation

ACTIVITÉS
Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper.

COMPÉTENCES
Déterminer l'image que l'on souhaite donner à l'entreprise et la situer sur son marché.
Identifier les typologies de clientèle (âge, catégories socio-professionnelles, entreprises,...).
Identifier les nouvelles cibles potentielles (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, internet,...).
Adapter les gammes de produits aux typologies identifiées.

ACTIVITÉS
Organiser la mise en vente (y compris en camion magasin et sur marché).

COMPÉTENCES
Etablir les plans de présentation des produits en fonction des événements, des promotions, des priorités de vente en tenant des obligations réglementaires (hygiène, traçabilité, étiquetage,...).
Prendre en compte les spécificités du métier.

ACTIVITÉS
Vendre

COMPÉTENCES
Ecouter, accepter, reformuler, identifier, proposer, argumenter, conseiller, conclure.

ACTIVITÉS
Fidéliser et accroître sa clientèle.

COMPÉTENCES
Conseiller sur l'utilisation du produit.
Gérer les remarques et réclamations.
Mesurer l'attractivité (vitrine, éclairage, odeur, son, tenue de travail, savoir-être,...) et l'accessibilité de son point de vente et de son environnement.
Prospecter ou organiser la prospection.

Commercialisation

ACTIVITÉS
Organiser la communication.

COMPÉTENCES
Choisir, créer et utiliser les supports.
Affiches.
Publicité sur le lieu de vente (PLV).
Information sur les lieux de vente (ILV).
Etiquetage.
Mailings.
Publicité.
Tenues de travail :

- concevoir et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons,...) ;

- s'intégrer aux événements organisés par la profession et/ou la filière ;

- participer aux actions des associations de commerçants, aux actions collectives,... ;

- communiquer par internet par l'intermédiaire de son propre site ou à travers un site portail ;

- communiquer auprès des instances locales : municipalité, institutions diverses régionales, départementales ;

- communiquer auprès des médias locaux.

Référentiel de certification

En vigueur étendu

I. - Commission de notation

Ladite commission examinera le livret de suivi du stagiaire, entendra le candidat au cours de la soutenance d'étude de cas et pourra l'interroger dans ce cadre.

A l'issue de cette soutenance et après examen du dossier du postulant, la commission de notation émettra un avis à destination du jury de certification.

Le livret de suivi réunira :

- les évaluations des mises en situation en cours de formation ;

- un dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du candidat ;

- l'étude de cas spécifique au métier de gestionnaire d'entreprise de la poissonnerie ou l'étude d'un projet du candidat.

Composition de la commission de notation

En plus des membres désignés au chapitre IV, article 9, de l'accord-cadre portant création des CQP de la poissonnerie : un représentant du secteur comptable et/ou du secteur bancaire.

II. - Jury paritaire de certification

Les membres du jury paritaire de certification seront désignés par la CPNE-FP.

La certification se fait en fonction du référentiel d'activités et de compétences validé par la CPNE-FP, faisant l'objet du présent avenant.

Le jury paritaire de certification émet un avis sur l'aptitude (ou non) à exercer le métier considéré.

III. - Document de certification

Délivrance de la certification

La certification est délivrée par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP).

La CPNE-FP se réunira dans les 2 mois qui suivent la tenue du jury de certification, validera la décision du même jury et fera établir les certificats imprimés à l'en-tête de la CPNE-FP.

Les compétences et les moments privilégiés de l'évaluation

En vigueur étendu

ACQUISITION DE L'ENTREPRISE
Evaluer la valeur d'un fonds de commerce : 1
Etablir un compte d'exploitation prévisionnel : 1
Etablir un plan de trésorerie mensuel : 1
Etablir un plan de financement : 1
Réaliser les démarches administratives : 1
Prendre contact avec l'organisation professionnelle : 2
Choisir une banque et négocier : 4
Négocier une acquisition ou une reprise : 4
Choisir un cadre juridique : 4

ACHAT DU MATÉRIEL, DES INSTALLATIONS ET DES SERVICES
Définir les besoins : 1
Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs : 2

GESTION FINANCIÈRE
Etablir et suivre un compte d'exploitation : 1
Etablir et suivre ses tableaux de bord : 1
Définir ses besoins : 1

ACHAT ET APPROVISIONNEMENT EN MATIÈRES PREMIÈRES ET PRODUITS
Définir ses besoins : 2
Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs : 2

Transporter ou faire transporter en respectant les obligations en vigueur : 4
Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires : 3

COMMERCIALISATION
Organiser la mise en vente : 3
Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper :3
Vendre : 3
Fidéliser et accroître sa clientèle : 3

GESTION ADMINISTRATIVE ET MANAGEMENT DU PERSONNEL
Définir les postes : 3
Recruter du personnel : 3
Assurer la gestion administrative des salariés : 3
Motiver une équipe : 3
Former le personnel : 3

ORGANISATION DU TRAVAIL
Organiser et optimiser le travail : 3

1 : Etude de cas spécifique au métier de gestionnaire ou étude d'un projet du candidat (exposé : 30 mn ; questions/réponses : 30 à 60 mn). : 1

2 : Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du candidat ; : 1

3 : Mises en situation ; : 1

4 : Questionnement de la commission de notation (complément au cours de la soutenance de l'étude de cas) ; : 1

Les croix représentent les moments privilégiés de l'évaluation des compétences. : 1

Elles apparaîtront sur les documents. : 1

Les évaluations réalisées en cours de formation pourront venir confirmer ou infirmer les évaluations finales de la commission de notation. : 1
Etapes des évaluations : 1

Mises en situation en cours de formation. : 1

Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du postulant et porté à l'examen de la commission de notation. : 1

Etude de cas spécifique au métier de gestionnaire : exposé devant la commission de notation de 30 minutes et questions/réponses de 30 à 60 minutes. : 1

Questions complémentaires après l'exposé de l'étude de cas réalisé par le candidat. : 1
Durée. - Date d'entrée en vigueur : 1

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail. : 1

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail. : 1

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. : 1

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. En outre, 1 exemplaire sera établi pour chaque partie. : 1

Fait à Paris, le 7 juillet 2005. : 1

Avenant n° 47 du 27 octobre 2005 relatif à la condition de validité et d'impérativité des conventions collectives et accords de branche et d'entreprise

La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Effet impératif des conventions collectives et accords collectifs de branche

Article 1
En vigueur étendu

Les parties affirment que toutes les dispositions de la convention collective nationale, ses avenants et ses accords collectifs de branche sont impératives.

Elles s'imposent donc aux conventions et accords conclus au sein des entreprises et établissements relevant de son champ professionnel et territorial, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Conditions de validité des conventions collectives et accords collectifs de branche

Article 2
En vigueur étendu

La validité des conventions, accords et avenants signés est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité (en nombre) des organisations syndicales représentatives au plan national de salariés dans le champ d'application de l'accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, l'opposition doit être exprimée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord. Elle doit être exprimée et préciser les points de désaccord.

Conditions de validité des conventions collectives et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

Article 3
En vigueur étendu

La validité des conventions, accords et avenants signés au niveau de l'entreprise ou l'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives de salariés ayant receuilli au moins la moitié des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, l'opposition doit être exprimée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la notification écrite de l'accord. Elle doit être exprimée et préciser les points de désaccord.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension de cet avenant, lequel entrera en vigueur le jour de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 octobre 2005.

Avenant n° 51 du 6 octobre 2005 relatif aux formations prioritaires

La confédération des poissonniers de France,

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Article 1
En vigueur étendu

ACTIONS DE FORMATION DEFINIES COMME PRIORITAIRES PAR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE	
Le principe est : Indemnisation forfaitaire des salaires et charges pour des formations hors budget formation de l'entreprise et à hauteur de la prise en charge définie par l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée DISTRIFAF et dans les limites des possibilités financières définies par lui.	Le principe est : Non-indemnisation des salaires et charges.
Hygiène et sécurité - traçabilité effectuée par un organisme de formation habilité par la CPNEFP de la branche professionnelle. Perfectionnement des pratiques et des techniques professionnelles : produits de la mer. Agréage, réception, connaissance produits. Les produits : technologie professionnelle, qualité, agréage, réception,connaissance produits Législation, réglementation transport produits aquatiques.	Parcours certifiant en vue de l'obtention d'un CQP de la branche professionnelle avec individualisation de parcours de formation. Bilan de compétences et VAE. Appui méthodologique aux candidats entreprenant une procédure de VAE pour un CQP de la branche. Formations des accompagnateurs VAE.
Préparatrion au MOF. Formation de tuteur et tutorat. Conduite et manutention (cariste - FIMO). Initiation et/ou perfectionnement aux techniques d'organisation et de gestion des entreprises (pour des formations adaptées à la branche).	Initiation et/ou perfectionnement de l'utilisation professionnelle des outils informatiques y compris Internet. Commercial et techniques de vente, notamment en matière de NTIC. Suivi comptes clients - fournisseurs - pré-contentieux (pour des formations adaptées à la branche).

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 961-9 du code du travail, qui prévoient la mutualisation des sommes perçues des entreprises (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 961-9 du code du travail, qui prévoient la mutualisation des sommes perçues des entreprises (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

Article 2
En vigueur étendu

Le financement de l'indemnisation forfaitaire des salaires et charges par l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée DISTRIFAF, est défini actuellement

par décision de son conseil d'administration, autant dans son montant global que dans ses modalités de versement.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1er novembre 2005 et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 6 octobre 2005.

Avenant n° 52 du 1 février 2006 portant création d'un contrat de qualification professionnelle en produits de la mer

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO ;
La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

En vigueur étendu

Conformément à l'accord cadre sur les certificats de qualification professionnelle de poissonnerie, il est convenu de la création d'un CQP " Poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer " dans les conditions et les modalités de mise en oeuvre décrites dans ledit accord.

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 3243).

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat tenir le poste décrit.

L'engagement d'un candidat dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un organisme de formation habilité par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Lieu d'exercice de l'activité : dans une ou des entreprises relevant du commerce de la poissonnerie.

Classification dans la convention collective nationale de la poissonnerie (3243) : 180.

Contenu du dossier :

- référentiels d'activités et de compétences ;

- parcours de certification.

Condition préalable : pour pouvoir entrer dans le processus de certification du présent CQP, le candidat devra être titulaire d'un diplôme, titre ou qualification professionnelle de la poissonnerie ou d'un autre métier de bouche.

Durées maximales des actions :

- formation en centre : 350 heures ;

- formation en entreprise : entre 110 et 130 heures (sous certaines conditions : voir page 33) ;

- découverte de la filière : 35 heures ;

- accompagnement à la formation continue et/ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE) : 24 heures.

Accès au CQP :

- contrat de professionnalisation ;

- période de professionnalisation ;

- formation continue ;

- congé individuel de formation ;

- validation des acquis de l'expérience (VAE) avec ou sans formation complémentaire ;

- droit individuel à la formation.

Public visé :

Le certificat de qualification professionnelle (CQP), conformément à l'accord cadre sur les CQP, s'adresse :

- aux salariés de la branche déjà en poste dans le cadre :

- d'action de professionnalisation ;

- de périodes de professionnalisation ;

- du DIF ;

- du plan de formation de l'entreprise ;

- d'un congé individuel de formation ;

- de la VAE ;

- aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux adultes en contrat de professionnalisation et entrant dans la branche professionnelle ;

- à des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs professionnels ;

- à des professionnels de la branche revenant à l'exercice du métier après une interruption.

Modalités de recrutement :

Contrats de professionnalisation : le recrutement est réalisé par l'entreprise en lien avec un organisme de formation habilité par la CPNEFP pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche professionnelle.

CIF d'un salarié de la branche : après autorisation d'absence par l'entreprise de la branche, acceptation du dossier par le FONGECIF et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation (par exemple VAE sur un CQP de la branche ou titulaire d'un diplôme ou titre de niveau V dans le secteur du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture).

CIF d'un salarié extérieur à la branche : après autorisation d'absence par l'entreprise d'origine, acceptation du dossier par le FONGECIF et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, actions de formation du plan de l'entreprise : accès selon les modalités définies dans la convention collective de la poissonnerie et après évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Validation des acquis de l'expérience : accès selon les modalités prévues par la convention collective de la poissonnerie.

Inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : afin de permettre un accès facilité à ce CQP, il sera procédé à une inscription au RNCP selon la procédure en vigueur.

Référentiel d'emploi

En vigueur étendu

Le CQP de poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer atteste d'une formation professionnelle théorique et pratique dans les activités PET.

Cette activité recouvre la préparation-transformation et la commercialisation des produits de la mer.

Le titulaire du CQP PET doit être capable :

- de déterminer les matières premières nécessaires à la préparation-transformation et production ;

- d'appliquer les règles concernant la nutrition et l'hygiène alimentaire ;

- d'utiliser et d'entretenir les outils, matériels et machines nécessaires aux activités PET ;

- de respecter les règlements de sécurité, la législation relative à la préparation-transformation, à la mise à disposition et à la livraison d'éléments de repas ;

- de tenir compte des principaux aspects de l'environnement économique, juridique, sanitaire et social propre à ces activités ;

- de réaliser une activité simple de distribution.

Il peut débuter immédiatement dans une entreprise réalisant une activité poissonnerie et/ou écailler et/ou traiteur produits de la mer.

Après une bonne expérience professionnelle, une maîtrise de ses acquis et si ses qualités professionnelles le lui permettent, il pourra :

- soit chercher à accéder à des postes de responsabilités ;

- soit chercher à créer sa propre entreprise.

Référentiel d'activité : détail des activités

En vigueur étendu

Fonction : approvisionnement

Tâches :

- définition des besoins et passation des commandes ;

- choix des matières premières ;

- réception des marchandises ;

- stockage.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources (informatisés ou non) :

- les commandes ;

- la liste de fournisseurs ;

- le bon de livraison ;

- les consignes ;

- le guide de bonnes pratiques ;

- les matériels de contrôle ;

- les équipements et matériels de rangement et de stockage ;

- les fiches de stock ;

- Autonomie, responsabilité :

- participation aux différentes tâches ;

- responsable dans le cadre des consignes de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- respect des principes de l'approvisionnement et des rangements ;

- adéquation quantitative et qualitative entre le bon de livraison et les produits livrés ;

- respect du stockage des produits dans les lieux appropriés.
Fonction : gestion des coûts

Tâches :

- évaluation des coûts ;

- définition des prix ;

- analyse des moyens et des résultats ;

- suivi des recettes et des dépenses.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources (informatisés ou non) :

- les fiches techniques ;

- les consignes ;

- le guide de bonnes pratiques ;

- les principaux éléments constitutifs d'un prix de vente ;

- Autonomie, responsabilité :

- participation à toutes ces tâches ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- respect des consignes et des objectifs liés à la gestion des coûts ;

- fiabilité des calculs des coûts.
Fonction : production

Tâches :

- mise en place du poste de travail ;

- approvisionnement matières d'oeuvre ;

- préparation, transformation, fabrication, conditionnement ;

- conservation, stockage.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources (informatisés ou non) :

- les matières premières, les produits alimentaires intermédiaires et produits annexes ;

- les fiches techniques et les consignes ;

- locaux et matériels adaptés ;

- le guide de bonnes pratiques ;

- Autonomie, responsabilité :

- autonome et responsable dans le cadre des consignes définies par la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- conformité de la mise en place du poste de travail ;

- utilisation rationnelle de la matière d'oeuvre et des produits ;

- produits conformes aux usages et appellations professionnelles ;

- qualité du produit réalisé (aspect, régularité, goût) ;

- produits attractifs conformes aux exigences de la clientèle ;

- respect de la commande ;

- stockage des produits finis et semi-finis conformes à la réglementation.

Fonction : contrôle qualité produits

Tâches :

- contrôle de la conformité des produits tout au long du processus de préparation, de transformation, de fabrication, de déconditionnement et de conditionnement ;

- contrôle de la traçabilité ;

- contrôle des poids, des mesures et des quantités ;

- contrôle de la qualité organoleptique des produits.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources (informatisés ou non) :

- les fiches techniques ;

- les consignes ;

- les matériels adaptés au contrôle ;

- le guide de bonnes pratiques ;

- Autonomie, responsabilité :

- autonome dans le cadre des consignes définies par la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- conformité sanitaire des produits dans le respect de la réglementation en vigueur ;

- produits conformes à la commande ;

- maintien de la régularité du produit.

Fonction : présentation des produits

Tâches :

- organisation du lieu de vente et/ou du lieu de service différé ;

- mise en place et présentation des produits ;

- valorisation et promotion des produits.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources (informatisés ou non) :

- les produits ;

- les matériels et accessoires ;

- les fiches conseils ;

- les locaux adaptés ;

- le guide de bonnes pratiques ;

- Autonomie, responsabilité :

- responsable dans le cadre des consignes définies par la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- produits attractifs conformes aux exigences des consommateurs ;

- présentation conforme aux usages professionnels ;

- respect des règles de présentation et de conservation ;

- mise en valeur des produits.

Fonction : vente-communication

Tâches :

- communication professionnelle interne écrite et orale ;

- communication professionnelle externe écrite et orale ;

- utilisation des outils informatiques et de communication ;

- vente et conseil à la clientèle.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources (informatisés ou non) :

- les fiches techniques ;

- les consignes ;

- le guide de bonnes pratiques ;

- lexique professionnel ;

- Autonomie, responsabilité :

- responsable dans le cadre des consignes définies par la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- utilisation appropriée du vocabulaire professionnel ;

- utilisation rationnelle des outils informatiques ;

- prise en compte des attentes de la clientèle ;

- explication détaillée sur les caractéristiques technologiques des produits ;

- conseil à la clientèle.

Fonction : entretien des équipements

et prévention des risques professionnels

Tâches :

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels ;

- gestion des déchets ;

- contrôle du bon fonctionnement des appareils et des organes de sécurité ;

- application des consignes de prévention des risques professionnels.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources :

- protocole et plan de nettoyage ;

- matériels et produits adaptés ;

- le guide de bonnes pratiques ;

- les consignes de prévention des risques professionnels ;

- Autonomie, responsabilité :

- responsable dans le cadre des consignes définies par la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- respect des règles d'hygiène et de prévention des risques professionnels adaptées à l'activité ;

- respect des règles de gestion des déchets adaptées à l'activité ;

- matériel en état de fonctionnement permanent ;

- détection des anomalies ;

- utilisation appropriée et rationnelle des matériels et des produits d'entretien.

Référentiel des compétences techniques

En vigueur étendu

Le candidat au CQP de poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer doit être capable :
1. De préparer des produits

Laver, éplucher avec le matériel approprié (manuel, mécanique) différents légumes.

Préparer persils en branches, pluches de cerfeuil, oignon clouté, bouquet garni.

Peler un poivron.

Monder et concasser des tomates.

Préparer de la mie de pain, de la chapelure.

Paner.

Râper du gruyère.

Clarifier des oeufs.

Plier, découper du papier sulfurisé.

Passer au chinois, à l'étamine.

Refroidir un fond, une fabrication (cellule, cerclage).

Canneler des légumes.

Peler à vif des agrumes (citron, orange,...).

Historier des légumes.

Façonner à la cuillère : quenelles.

Confectionner des aspics, fabriquer de la gelée.

Tailler à l'aide d'un couteau, d'une mandoline des légumes, du pain de mie ...

Tailler au couteau :

- en dés : mirepoix, brunoise ;

- en bâtonnets ;

- en julienne ;

- en paysanne.

Tailler des légumes à l'aide d'un coupe légumes.

Tailler : croûte, croûtons, canapés.

Hacher : persil, ail, oeufs durs.

Ciseler, émincer : oignons, échalotes, laitue.

Escaloper : champignons.

Tourner différents légumes : carottes, navets, pommes de terre, selon les usages.

Tourner et escaloper des fonds d'artichauts.

Gratter et laver des moules.

Ebarber les moules, décortiquer les crevettes.

Ouvrir et nettoyer les coquilles Saint-Jacques.

Ouvrir les bivalves.

Parer poissons plats et poissons ronds.

Désarêter les poissons.

Lever les filets de poissons.

Tailler les poissons en darnes et en tronçons.

Emincer (ex. carpaccio).

Préparer en " portefeuille " ventral et dorsal.

Préparer un rôti à base de différents produits de la mer.

Farcir les poissons.

Préparer diverses marinades.

Saler les poissons.

Fumer les poissons.

Cuire les coquillages, crustacés et mollusques.

Confectionner une farce en fonction des instructions d'une fiche technique.

Monter un décor intérieur.
2. D'élaborer des produits spécifiques
(à partir des techniques énoncées ci-dessus)
Poissonnerie fine

Préparer :

- terrines de poissons (portion ou à portionner) ;

- aspics ;

- roulades ;

- koulibiaks (portion ou à portionner) ;

- pizzas de la mer (portion ou à portionner) ;

- tartes et quiches (portion ou à portionner) ;

- crêpes ;

- brochettes ;

- papillotes proposées cuites ou crues ;

- pain " surprise " de la mer ;

- présentation de pièces de décor ;

- escargots ;

- coquilles Saint-Jacques ;

- coquilles de poisson ;

- bouchées et feuilletés ;

- cuisses de grenouille ;

- rillettes ;

- carpaccio ;

- goujonnettes.

Divers :

- salades composées ;

- soupes, veloutés.

3. De cuire

- poêler ;

- griller ;

- rôtir, braiser ;

- cuire dans un liquide ;

- cuire à la vapeur ;

- cuire au micro-onde ;

- Sous vide.

4. De préparer des appareils, fumets, sauces

- les marinades ;

- les courts-bouillons ;

- les fumets ;

- les liaisons ;

- les soupes.

5. De connaître et de préparer la pâtisserie poissonnière

Savoir :

- pâte brisée ;

- pâte feuilletée ;

- pâte à crêpes ;

- pâte à frire ;

- pâte à lever ;

- pâte à brioche.

Préparer :

- pâte à foncer (brisée) : foncer, pincer, cuire ;

- pâte feuilletée : débiter, cuire ;

- pâte à crêpe-galette : monter l'appareil et cuire ;

- pâte à frire : préparer l'appareil et cuire ;

- panure à l'Anglaise : paner et frire.
6. De réaliser en traiteur à emporter

- réaliser des préparations de poissonnerie à l'aide de fiches techniques ;

- réaliser des plateaux ou des présentations de fruits de la mer.
7. D'assurer la finition, la présentation, la conservation

- vérifier et rectifier éventuellement les assaisonnements des préparations ;

- réaliser, présenter et décorer les préparations selon les usages professionnels ;

- choisir et mettre en oeuvre les techniques de conservation en fonction du produit (réfrigéré, surgelé, sous vide) et respecter les règles d'hygiène, les conditions de stockage afin de préserver les qualités organoleptiques du produit.
8. De préparer et de présenter en traiteur-réception

Préparer :

- canapés ;

- sandwichs ;

- mignonnettes ;

- mignonnettes en froid ;

- bouchées chaudes ;

- salés divers et présentations variées ;

- grosses pièces pour buffets (ex. poissons reconstitués) ;

- présentations de fruits de la mer type " buffet " en volume esthétique.

Présenter :

- dresser, décorer, buffet et tables à partir des consignes reçues ;

- choisir et mettre en oeuvre les techniques de remise en température adaptées aux produits.
9. D'utiliser et d'assurer la maintenance du matériel

- utiliser le matériel de transport de denrées ;

- nettoyer le matériel courant ;

- nettoyer : avances, tables, bacs, sols, chambres froides ;

- nettoyer les machines à trancher, à découper, à hacher, parmentière, robot, mixer, cutter ;

- ranger le matériel ;

- régler et nettoyer : fourneau, grillade, friteuse, fours, salamandre, etc. ;

- vérifier l'allumage et le fonctionnement des matériels ;

- respecter les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire, les consignes mises en place en entreprise.

Référentiel des connaissances et des compétences " Domaines technologiques associés "

En vigueur étendu

A. - Technologie professionnelle " produits de la mer "
1. Les produits

a) Les poissons de mer, d'eau douce, de pêche et d'élevage.

b) Les coquillages, crustacés, les mollusques, les gastéropodes, les batraciens, les céphalopodes et les divers.
B. - Technologie culinaire
1. Les produits

a) Les produits laitiers, les corps gras, les oeufs.

b) Les légumes frais et sec, les fruits.

c) Les condiments, les épices, les aromates.

d) Les vins et les alcools.
2. La préparation et la cuisson

a) Les farces.

b) Les pâtes et les terrines.

c) Les fumets.

d) Les gelées.

e) Les sauces.

f) Les liaisons.

g) Les farines et les pâtes.

h) Les pâtisseries.

i) Les préparations de base.

C. - Technologie professionnelle : écailler
1. Les produits

1. Les crustacés.

a) Ficeler une langouste.

b) Trancher une langouste ou cigale de mer.

c) Oter le boyau abdominal d'une langouste.

d) Trancher un homard et lui casser les pattes.

e) Oter le boyau abdominal du homard.

f) Châtrer une écrevisse.

g) Réaliser la cuisson des produits.

2. Les mollusques.
2. Pour la présentation du produit
en vue de la consommation immédiate

1. Effectuer l'ouverture d'huîtres creuses et plates.

2. Effectuer l'ouverture de moules crues d'Espagne ou de Bouzigues.

3. Effectuer l'ouverture de :

- praires ;

- clams ;

- vernis ;

- amandes de mer ;

- palourdes ;

- ou tout autre bivalve consommé cru.
3. Pour la présentation du produit en vue de la vente

1. Effectuer l'ouverture de coquilles Saint-Jacques pour la valorisation à la vente.

2. Décortiquer des coquilles Saint-Jacques.

3. Décortiquer des pétoncles ou vanneaux.

4. Effectuer la préparation et la cuisson pour des plateaux de fruits de mer :

- bigorneaux ;

- bulots ou buccins ;

- tourteaux ;

- langoustines ;

- langouste et homard.

5. Séparer le pied d'un ormeau.

6. Séparer le pied d'une patelle.

7. Eviscérer, nettoyer, préparer et extraire l'os et la poche du noir pour une seiche.

8. Eviscérer, nettoyer, préparer, extraire la plume d'un encornet.
4. Les échinodermes et autres animaux aquatiques

1. Effectuer l'ouverture d'un oursin pour une valorisation à la vente.

2. Effectuer l'ouverture d'un oursin pour une consommation immédiate dans un plateau de fruits de mer.

3. Ouvrir et présenter un violet pour une consommation dans un plateau de fruits de mer.
5. Plateaux de fruits de la mer

1. Réaliser des plateaux de fruits de la mer type " dégustation " pour 4 personnes avec accès rationnel aux produits (cuisson éventuelle des produits effectuée préalablement par le candidat) ; l'évaluation de la dégustation des produits cuits par le candidat fera partie de la notation.

2. Réaliser des présentations de fruits de la mer type " buffet " en volume esthétique (cuisson éventuelle des produits effectuée préalablement par le candidat) ; l'évaluation de la dégustation des produits cuits par le candidat fera partie de la notation.

CONNAISSANCES
A. - Produits de la mer
1° Les produits
1. Les poissons.

Produits régulièrement commercialisés en France.

Mer :

Plats : sole, turbot, limande ...

Ronds : colin, lotte, bar ..

Eau douce :

Anguille, saumon, sandre ...

COMPÉTENCES (être capable de)
Classer les produits en fonction de leur morphologie et de leur habitat.
Indiquer les modes de pêche, zones FAO.
Indiquer la saisonnalité.

CONNAISSANCES

Classification.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enumérer les indices de fraîcheur ou d'altération pour les poissons entiers et détaillés.

CONNAISSANCES

Critères de qualité.

Achat, stockage, commercialisation.

COMPÉTENCES (être capable de)
Mentions obligatoires sur étiquetage.

CONNAISSANCES

Préparations préliminaires et transformations.

COMPÉTENCES (être capable de)
Indiquer et effectuer pour chaque variété :

- préparations préliminaires et transformations ;

- modes de cuisson possibles ;

- applications culinaires.

CONNAISSANCES

Modes de cuisson.

Applications culinaires.

CONNAISSANCES
2. Coquillages, crustacés, mollusques, anoures.

Produits régulièrement commercialisés en France.

Mer :

Etrilles, tourteaux, crevettes, langoustines, langoustes, homards, coquilles Saint-Jacques ..

COMPÉTENCES (être capable de)
Classer les produits.
Indiquer les modes de pêche, zones FAO.

CONNAISSANCES

Eau douce :

Ecrevisses ...

Divers :

Grenouilles, escargots ...

Céphalopodes :

Calamar, seiche ..

COMPÉTENCES (être capable de)
Indiquer la saisonnabilité pour les coquillages, les mollusques.

CONNAISSANCES

Classification.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enumérer les indices de fraîcheur ou d'altération.

CONNAISSANCES

Critères de qualité et de fraîcheur.

COMPÉTENCES (être capable de)
Indiquer et effectuer pour chaque variété :
- préparations préliminaires ;
- modes de cuisson ;
- applications culinaires.

CONNAISSANCES

Etiquetage.

COMPÉTENCES (être capable de)
Réaliser des plateaux type " dégustation " pour 4 personnes avec accès rationnel aux produits (cuisson éventuelle des produits effectuée préalablement par le candidat).

CONNAISSANCES

Mode de cuisson :

pocher, griller, frire, en sauce.

COMPÉTENCES (être capable de)
Réaliser des présentations type " buffet " en volume esthétique.

Applications culinaires.

CONNAISSANCES
B. - Traiteur et oenologie
1. Produits laitiers, corps gras, oeufs.

Qualités.

Formes de commercialisation.

Propriétés, utilisations.

Produits laitiers :

Lait, crème.

Corps gras :

Origine animale : beurre.

Origine végétale : huile.

OEufs :

Forme de commercialisation.

Critères de qualité.

Propriétés.

Utilisations.

COMPÉTENCES (être capable de)
Identifier les différents produits laitiers et corps gras.
Enumérer leurs qualités, leurs utilisations, leurs propriétés.
Identifier les principales formes de commercialisation.
Justifier le choix des corps gras en fonction des applications.
Donner les conditions de conservation.
Commenter l'étiquetage.
Juger l'état de fraîcheur d'après l'aspect physique d'oeuf cassé.
Utiliser en préparations.

CONNAISSANCES
2. Les légumes frais et secs.

Classification des légumes.

Critères de qualité.

COMPÉTENCES (être capable de)
Reconnaître et commenter la qualité à partir de l'aspect et de l'étiquetage.
Justifier les règles d'utilisation des légumes secs de l'achat à la consommation.
Utiliser en préparations.

CONNAISSANCES
3. Condiments, épices, aromates.

COMPÉTENCES (être capable de)
Classer et identifier les divers aromates, épices et condiments.
Citer quelques exemples d'utilisation.
Utiliser en préparations.

CONNAISSANCES
4. OEnologie (vins et alcools).

Vins, alcools, liqueurs utilisés en cuisine et poissonnerie :

Classification (cépages, terroirs).

Utilisations.

COMPÉTENCES (être capable de)
Citer les adjuvants utilisés dans l'activité traiteur et préciser leur rôle dans les préparations culinaires.
Associer harmonieusement mets et vins pour 3 mets.
Associer mets et vins à leurs régions d'origine.
Utiliser en préparations.

CONNAISSANCES
2° La préparation et la cuisson
1. Les farces.

Composition.

Proportions.

Utilisations.

COMPÉTENCES (être capable de)
Donner et effectuer, en fonction d'une utilisation précise, la composition d'une farce.
Enumérer les précautions spécifiques d'hygiène relatives à cette préparation.
Utiliser en préparations.

CONNAISSANCES
2. Les terrines.

Poisson et autres produits de la mer.

Légumes.

Mixtes.

COMPÉTENCES (être capable de)
Donner, avec leurs proportions, tous les éléments nécessaires à leur fabrication en respectant la législation en vigueur.
Préciser les conditionnements et les différentes possibilités de cuisson.
Réaliser différentes terrines.

CONNAISSANCES
3. Les fumets.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enumérer les différents fonds de base et dérivés liés ou non.
Indiquer les phases principales de leur préparation.
Préciser leurs utilisations et leurs avantages.
Réaliser.

CONNAISSANCES
4. Les gelées (voir fonds et fumets en ajoutant les éléments gélifiants).

COMPÉTENCES (être capable de)
Enumérer les principales gelées et leur composition.
Clarifier une gelée.
Citer et effectuer dans différents exemples d'utilisation.
Utiliser en préparations.

CONNAISSANCES
5. Les sauces.

Tomate.

Béchamel.

Velouté.

Bisque.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enumérer les diverses sauces de base et dérivées.
Préciser leurs utilisations et leurs avantages respectifs.
Indiquer les phases principales de leur préparation.
Réaliser différentes sauces.

CONNAISSANCES
6. Les liaisons.

Composition.

Régles d'utilisation.

Utilisations.

Objectifs.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enumérer les différents modes de liaison, les principales phases d'élaboration, leurs finalités.
Réaliser différentes liaisons.

CONNAISSANCES
a) Base féculents

Roux divers.

Beurre manié.

Maïzena.

COMPÉTENCES (être capable de)
Donner les règles à observer pour l'utilisation des liaisons.

CONNAISSANCES
b) Liaisons de base de matières grasses ou/et de protéines

Au beurre.

A la crème.

Aux jaunes d'oeufs.

Au corail.

COMPÉTENCES (être capable de)
Indiquer les principales règles pour maintenir une liaison stable et d'aspect homogène.

CONNAISSANCES
7. Les farines et les pâtes.

Composition.

Confection.

Utilisation.

Pâtes :

- Levée (brioches).

- Feuilletée.

- A foncer.

- A crêpes.

- A frire.

COMPÉTENCES (être capable de)
Proposer des applications culinaires pour les pâtes ou appareils.
Indiquer les précautions à prendre pour réussir leur fabrication.
Enoncer la technique de préparation et l'utilisation des différents produits.
Utiliser en préparations.

CONNAISSANCES
8. Les pâtisseries salées.

Connaître la composition, la préparation, la cuisson de :

La pâte feuilletée.

La pâte à foncer (brisée).

La pâte à lever.

La pâte à frire.

La pâte à crêpes.

COMPÉTENCES (être capable de)

Donner avec leurs propositions tous les éléments nécessaires à la fabrication des pâtes énumérées ci-contre.
Donner la progression technique.
Etablir une fiche technique en fonction de la quantité de produits indiquée.
Donner avec leurs proportions tous les ingrédients.
Utiliser au moins 2 types de pâtes en applications culinaires.

CONNAISSANCES
Connaître la fabrication et la cuisson des :

Friands.

Pizzas.

Quiches.

Tartes salées.

Bouchées.

Poisson brioché.

COMPÉTENCES (être capable de)
Eléments nécessaires pour la fabrication des produits énumérés ci-contre.
Donner la progression technique.
Etablir une fiche technique en fonction de la quantité de produits indiquée.
Réaliser les préparations ci-contre.

CONNAISSANCES
9. Préparations de base.

Composition, préparation, utilisation :

- Marinades cuites ;

- Marinades courtes (instantanées) ;

- Marinades longues crues ;

- Marinades sèches ;

COMPÉTENCES (être capable de)
Expliquer les rôles des différentes marinades et courts-bouillons.
Enumérer les différentes phases principales de confection de la farce à gratin.
Donner son utilisation.
Expliquer mirepoix, duxelles.

CONNAISSANCES

- Courts-bouillons divers (crustacés, poisson,...) ;

COMPÉTENCES (être capable de)
Réaliser différentes préparations de bases

CONNAISSANCES

- Mirepoix ;

- Farce à gratin ;

- Duxelles ;

- Beurres composés.

CONNAISSANCES
C. - Ecailler
Langouste, cigale de mer, homard, écrevisse, tourteau, langoustine ...
Coquilles Saint-Jacques, pétoncles,
Ormeaux, vanneaux,
Violet ...
Praire, clams, vernis, amande de mer,
Palourde, huître, moule et tout autre bivalve consommé cru,
Bigorneaux, bulots ou buccins.
Classification.
Critères de qualité et de fraîcheur ; étiquetage ; mentions obligatoires.
Zones françaises de production.
Approche de la notion de terroirs.

COMPÉTENCES (être capable de)
Identifier, classer les différents produits.
Citer les critères de fraîcheur et de qualité.
Proposer des conseils pertinents (qualité, goût, dégustation, cuisson éventuelle).
Réaliser les cuissons.
Réaliser les ouvertures.
Réaliser des plateaux type " dégustation " et type " buffet ".

Référentiel des connaissances et des compétences " Sciences appliquées à la nutrition et à l'hygiène "

En vigueur étendu

Acquisition d'entreprise
A. - Nutrition

1. Les constituants alimentaires : principales propriétés.

2. L'alimentation rationnelle.

3. Le comportement alimentaire.
B. - Hygiène

1. La microbiologie alimentaire.

2. L'hygiène du personnel.

3. L'hygiène des produits alimentaires.

4. L'hygiène liée aux nouvelles techniques de cuisson.

5. L'hygiène du conditionnement et de la commercialisation.

6. L'hygiène relative au transport, à l'entreposage et à la distribution.

7. L'hygiène relative aux plats cuisinés à l'avance.
C. - Appliquer

Les consignes relatives aux règles d'hygiène concernant :

- les produits ;

- le personnel ;

- les équipements.

CONNAISSANCES
A. - Nutrition
1. Les constituants alimentaires, principales propriétés

Principales propriétés physiques des constituants alimentaires utilisés en techniques culinaires :

- état physique ;

- solubilité ;

- émulsification, facteurs de stabilisation.

Modification physico-chimiques se produisant au cours des préparations culinaires et du stockage résultant de l'action :

- de l'air ;

- de la chaleur ;

- des acides.

COMPÉTENCES (être capable de)
Mettre en relation les propriétés et les applications culinaires c'est-à-dire :
- justifier une technique ;
- justifier l'utilisation d'un aliment dont on utilise les propriétés d'un de ces constituants ;
- expliquer les transformations physico-chimiques susceptibles de se produire au cours des préparations et du stockage ;
- expliquer les conséquences nutritionnelles des divers modes de cuisson.

CONNAISSANCES
2. Alimentation rationnelle
Besoins nutritionnels et apports recommandés.

COMPÉTENCES (être capable de)
Indiquer les apports qualitatifs pour un individu donné (défini par l'âge, l'activité, l'état physiologique).

CONNAISSANCES
Place des différents groupes d'aliments.

COMPÉTENCES (être capable de)
Justifier la place de chaque groupe d'aliments en précisant leurs caractéristiques nutritionnelles et les équivalences possibles.

CONNAISSANCES
Equilibre alimentaire.

COMPÉTENCES (être capable de)
Préciser les quantités d'aliments à consommer. CONNAISSANCES
Rations alimentaires.

COMPÉTENCES (être capable de)
Proposer des préparations culinaires pour équilibrer un repas.

CONNAISSANCES
Analyse critique de la valeur nutritive de plats préparés destinés à la vente.

COMPÉTENCES (être capable de)
Proposer les modifications nécessaires de composition de plats préparés en vue d'un meilleur équilibre alimentaire.

CONNAISSANCES
3. Comportement alimentaire
Evolution des comportements alimentaires : influence du mode vie, exigences du consommateur, évolution technologique des produits. COMPÉTENCES (être capable de)
Commenter l'évolution des comportements alimentaires en Europe.

CONNAISSANCES
Evolution des modes d'approvisionnement.

COMPÉTENCES (être capable de)
Préciser les tendances actuelles du comportement alimentaire en France.

CONNAISSANCES
Perception sensorielle des aliments :

COMPÉTENCES (être capable de)
Situer le rôle du traiteur dans cette évolution.

CONNAISSANCES
Propriétés organoleptiques des aliments et préparations culinaires. COMPÉTENCES (être capable de)
Définir les caractères d'appétence des préparations culinaires.

CONNAISSANCES
Rôle des organes sensoriels.

COMPÉTENCES (être capable de)
Différencier faim et appétit.
Mettre en relation les propriétés organoleptiques et les organes sensoriels concernés.

CONNAISSANCES
Notion d'analyse sensorielle.

COMPÉTENCES (être capable de)
Expliquer physiologiquement la perception des saveurs et des odeurs.
Citer les facteurs modifiant les perceptions.
Répertorier les différents stimuli (métaboliques, psychosensoriels et socioculturels).
Discerner les facteurs qui concourent à mettre en valeur l'aliment ou la préparation.

CONNAISSANCES
B. - Hygiène
1. Microbiologie alimentaire
Principaux agents microbiens utilisés en technologie alimentaire.

COMPÉTENCES (être capable de)
Nommer des micro-organismes utilisés en technologie alimentaire.

CONNAISSANCES
Principaux agents microbiens responsables d'intoxications alimentaires ; origine de leur pouvoir pathogène.

COMPÉTENCES (être capable de)
Nommer les principaux germes responsables d'intoxications alimentaires, les situer par rapport aux différents types connus.
Définir la virulence.

Définir le pouvoir pathogène.
Différencier exotoxines et endotoxines en donnant un exemple de chacune des catégories.

CONNAISSANCES
Conditions de vie et de multiplication de ces microbes.

COMPÉTENCES (être capable de)
Indiquer les conditions favorables ou non à la vie et à la multiplication des micro-organismes.
Justifier le rôle de la température, de l'eau et de l'oxygène, du PH, des agents inhibiteurs.

CONNAISSANCES
Sources de contamination des aliments.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enumérer les causes de contaminations alimentaires.

CONNAISSANCES
Aliments vecteurs et critères microbiologiques réglementaires.

COMPÉTENCES (être capable de)
Citer les aliments vecteurs d'intoxications alimentaires les plus fréquemment impliqués.
Justifier les critères microbiologiques.
Prévoir dans une situation professionnelle donnée les risques d'évolution d'une denrée ou d'une préparation.

CONNAISSANCES
Mesures générales prophylactiques au cours de la chaîne alimentaire (denrées, locaux, personnels).

COMPÉTENCES (être capable de)
Justifier les mesures générales prophylactiques relatives à :
- La surveillance sanitaire des denrées ;
- Le nettoyage et la désinfection des locaux ;
- La surveillance de l'état de santé des personnels.

CONNAISSANCES
Dispositif réglementaire.

COMPÉTENCES (être capable de)
Préciser le rôle de l'inspection sanitaire.

CONNAISSANCES
Services assurant les contrôles sanitaires et qualitatifs.

COMPÉTENCES (être capable de)
Préciser et justifier les conditions d'attribution de la marque de salubrité.

CONNAISSANCES
Mesures d'hygiène et de santé publique.

COMPÉTENCES (être capable de)
Préciser le rôle du service de la répression des fraudes et de la qualité.
Préciser le but du règlement sanitaire départemental.
Connaître et appliquer les consignes adéquates.

CONNAISSANCES
2. Hygiène du personnel
Responsabilité du personnel dans la contamination alimentaire.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enoncer les risques de contamination générés par le personnel.

CONNAISSANCES
Tenue professionnelle.

COMPÉTENCES (être capable de)
Décrire et justifier les caractéristiques de la tenue professionnelle.

CONNAISSANCES
Hygiène corporelle.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enoncer et justifier les règles d'hygiène corporelle à prendre avant, pendant et après l'activité professionnelle.

CONNAISSANCES
Comportements pendant le travail.

COMPÉTENCES (être capable de)
Justifier les comportements au cours du travail.

CONNAISSANCES
Installations sanitaires.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enumérer et justifier les installations sanitaires nécessaires.
Connaître et appliquer les consignes adéquates.

CONNAISSANCES
3. Hygiène des produits alimentaires
Problèmes d'hygiène posés lors de l'utilisation des denrées d'origine animale telles que :
- produits de la mer et d'eau douce ;
- préparations à base de lait, d'oeufs.

COMPÉTENCES (être capable de)
Justifier le risque de contamination des produits d'origine animale :
Justifier le risque sanitaire des produits hachés.

CONNAISSANCES
Problèmes d'hygiène posés par l'utilisation de denrées d'origine végétale telles que : les végétaux à consommer crus.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enoncer les conditions de préparation, d'entreposage. d'utilisation des denrées d'origine animale.

CONNAISSANCES
Produits de la 4e gamme.

COMPÉTENCES (être capable de)
Définir les produits de la 4e gamme, préciser et justifier les conditions de préparation, d'entreposage des denrées d'origine végétale.

CONNAISSANCES
Epices, aromates, condiments ..

COMPÉTENCES (être capable de)
Justifier les risques sanitaires des épices, aromates, condiments.

CONNAISSANCES
Problèmes d'hygiène et de sécurité posés par les appareils de préparation.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enoncer les risques liés à l'utilisation des appareils de préparation en ce qui concerne la qualité bactériologique des préparations et la sécurité de l'utilisateur.
Justifier les règles d'utilisation et d'entretien des appareils de préparation. Connaître et appliquer les consignes adéquates.

CONNAISSANCES
4. Hygiène liée aux nouvelles techniques de cuisson
Principes des nouvelles techniques (cuisson sous vide, cuissons dérivées).

COMPÉTENCES (être capable de)
Donner le principe de la cuisson sous vide et préciser son intérêt.

CONNAISSANCES
Risques sanitaires spécifiques de ces techniques.

COMPÉTENCES (être capable de)
Préciser les relations entre les différents paramètres (température, temps pression).

CONNAISSANCES
Principe de fonctionnement des appareils à conditionner " sous vide ".

COMPÉTENCES (être capable de)
Mettre en relation les conditions de cuisson des nouvelles techniques et le risque microbiologique.
Expliquer le fonctionnement et préciser les différentes mises en oeuvre de ces appareils.
Interpréter les indications données par l'appareil au cours de son fonctionnement.
Préciser les conditions d'hygiène et de sécurité à respecter lors de la mise en oeuvre des nouvelles techniques.

CONNAISSANCES
Mesures réglementaires.

COMPÉTENCES (être capable de)
Préciser les conditions réglementaires dans lesquelles ces techniques peuvent être effectuées chez les professionnels.
Connaître et appliquer les consignes adéquates.

CONNAISSANCES
5. Hygiène du conditionnement et de la commercialisation
Risques de contamination par l'emballage et au cours de la commercialisation.

COMPÉTENCES (être capable de)

Enoncer les caractéristiques des matériels, support, éléments de décor destinés à la présentation et à la commercialisation.

CONNAISSANCES
Types de conditionnement utilisés dans l'activité traiteur.

COMPÉTENCES (être capable de)
Justifier l'emploi des différents types de conditionnement utilisés dans l'activité traiteur.

CONNAISSANCES
Matériaux matériels.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enoncer les propriétés attendues d'un emballage.

CONNAISSANCES
Etude technologique.

COMPÉTENCES (être capable de)
Interpréter les informations portées sur l'emballage.

CONNAISSANCES
Aspects réglementaires.

COMPÉTENCES (être capable de)
Citer les matériaux utilisés pour l'emballage des préparations alimentaires de l'activité traiteur.
Justifier leur choix lors d'usages précis.

CONNAISSANCES
Nettoyage, désinfection des conteneurs.

COMPÉTENCES (être capable de)
Justifier le choix de la technique de nettoyage.
Justifier la fréquence des opérations.
Connaître et appliquer les consignes adéquates.

CONNAISSANCES
6. Hygiène relative au transport, à l'entreposage et à la distribution
Principe de la chaîne du froid.

COMPÉTENCES (être capable de)
Enoncer et justifier le principe de la chaîne du froid :
- en réfrigéré ;
- en surgelé.

CONNAISSANCES
Réglementation relative aux conditions de transport des denrées périssables.
Réglementation relative à l'entreposage des denrées.

COMPÉTENCES (être capable de)
Repérer les points névralgiques de son application.
Justifier les conditions de transport des denrées périssables.

CONNAISSANCES
Réglementation relative à la congélation, à la conservation, à la décongélation des denrées.

COMPÉTENCES (être capable de)
Citer les contrôles à effectuer lors de la réception des denrées (état de fraîcheur, température, date limite de consommation, étanchéité et propreté des emballages, propreté des emballages, propreté des matériels de transfert et en général conformité au cahier des charges).
Enoncer les mesures à prendre pour assurer l'entreposage.
Justifier les consignes de décongélation.
Justifier l'interdiction de recongélation.

CONNAISSANCES
Matériel de transfert.

COMPÉTENCES (être capable de)
Justifier le choix et l'adaptation du matériel en fonction du transport à effectuer.
Préciser les conditions et la périodicité des opérations d'entretien.
Connaître et appliquer les consignes adéquates.

CONNAISSANCES
7. Hygiène relative aux plats cuisinés à l'avance
Définition et champ d'application des plats cuisinés à l'avance.

COMPÉTENCES (être capable de)
Définir un plat cuisiné à l'avance. Enoncer les ingrédients qui caractérisent cette appellation en référence à la réglementation.

CONNAISSANCES
Réglementation spécifique des plats cuisinés à l'avance.

COMPÉTENCES (être capable de)
Donner, en le justifiant, le principe de la liaison chaude (température et durée de conservation seront précisées).
Donner, en le justifiant, le principe de la liaison froide (réfrigérée, surgelée) [température, durée de refroidissement, durée de conservation seront précisées].
Préciser, en les justifiant, les conditions de remise en température (température à atteindre, durée de remis en température et durée de conservation seront précisées).

CONNAISSANCES
Equipements et matériels assurant le respect de la réglementation :
- appareils de maintien en température ;
- appareils de refroidissement rapide ;
- appareils de remise en température.

COMPÉTENCES (être capable de)
Justifier les équipements et matériels nécessaires.
Présenter le principe de fonctionnement de chaque type d'appareils.
Indiquer les systèmes de régulation et de sécurité.
Justifier les règles d'utilisation et d'entretien des appareils.
Connaître et appliquer les consignes adéquates.

CONNAISSANCES
8. Hygiène des matériels, des équipements, des locaux
Matériaux, matériels et équipements.

COMPÉTENCES (être capable de)
Justifier en fonction des règles d'hygiène et d'entretien le choix des matériaux, des équipements.

CONNAISSANCES
Produits et matériels d'entretien d'hygiène et de désinfection.

COMPÉTENCES (être capable de)
Interpréter une fiche technique de produit ou de matériel.

CONNAISSANCES
Entretien des locaux, des matériels, des équipements.

COMPÉTENCES (être capable de)
Choisir les procédés, les matériels et les produits adaptés à une situation en tenant compte des aspects réglementaires.
Préciser, en le justifiant, la périodicité des opérations d'entretien des locaux, des matériels, des équipements.
Expliquer et justifier le principe de la " marche en avant ".

CONNAISSANCES
Principe de la " marche en avant ".

COMPÉTENCES (être capable de)
Analyser un plan de laboratoire pour mettre en évidence ce principe.

CONNAISSANCES
Installation rationnelle des locaux professionnels :
- laboratoire ;
- magasin ;
- locaux annexes.

COMPÉTENCES (être capable de)
Situer sur un plan les différents secteurs des locaux professionnels et préciser leurs équipements spécifiques.
Justifier l'organisation de l'élimination des déchets.
Connaître et appliquer les consignes adéquates.

Référentiel des connaissances et des compétences " Connaissance de l'entreprise traiteur "

En vigueur étendu

CONNAISSANCES
1. L'activité traiteur
Finalités du métier de traiteur

COMPÉTENCES (être capable de)
Enoncer les spécialités de l'activité traiteur par rapport aux métiers de bouche.

CONNAISSANCES
Les différentes formes d'exercice de l'activité traiteur.

COMPÉTENCES (être capable de)

Différencier les activités du traiteur :
- traiteur boutique ;
- traiteur à domicile ;
- traiteur industriel.

CONNAISSANCES
La place de l'activité traiteur dans l'environnement économique national et européen.

COMPÉTENCES (être capable de)
Caractériser les différentes prestations traiteur :
- Lunch, repas à domicile ;
- Buffet dînatoire ;
- Cocktail ;
- Buffet à thème.

CONNAISSANCES
2. L'aspect commercial de la profession
La commercialisation :
- en boutique ;
- à consommer sur place ;
- à emporter.

COMPÉTENCES (être capable de)
Présenter les produits, proposer et argumenter la vente (promotion, suggestion spécialités, portion, quantité).

CONNAISSANCES
Livraison à domicile

COMPÉTENCES (être capable de)
Conseiller la clientèle sur le mode d'utilisation (remise en température, durée et modalités de conservation).
Enregistrer la commande et en réunir les éléments.
Renseigner le client sur les prestations de l'entreprise.

CONNAISSANCES
Réalisation d'un service à l'extérieur.

COMPÉTENCES (être capable de)
Citer les divers impératifs d'un service à l'extérieur.

CONNAISSANCES
3. L'organisation du travail
L'organisation scientifique du travail.

COMPÉTENCES (être capable de)
Organiser son travail en fonction de directives ou d'un calendrier de production.

CONNAISSANCES
Réglementation de l'hygiène et de la sécurité spécifique de l'activité traiteur.

COMPÉTENCES (être capable de)
Organiser son poste de travail dans l'entreprise en respectant les règlements d'hygiène et de sécurité.
Contrôler la bonne conservation des matières premières utilisées.
Adapter les fiches techniques de fabrication à une production particulière.

CONNAISSANCES
4. La gestion de l'entreprise traiteur
Gérer qualitativement et quantitativement les stocks.

COMPÉTENCES (être capable de)
Rédiger une fiche technique de fabrication.
Etablir un coût de revient et un prix de vente théorique.

CONNAISSANCES
Etude des éléments d'achat et de vente dans l'entreprise.

COMPÉTENCES (être capable de)
Calculer les ratios :
- coût matière :
- coût personnel ;
- coût énergie.

CONNAISSANCES
Les documents d'achat et de vente dans l'entreprise.

COMPÉTENCES (être capable de)
Caractériser les documents suivants :
- bons de commande ;

- bons de livraison ;
- facture.

Volume horaire Certificat de qualification professionnelle " Poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer "

En vigueur étendu

I. - Formation en centre de formation

DOMAINE
Pratique professionnelle : 212 heures
VOLUME HORAIRE
Filetage : 45 heures.
Plateaux : 60 heures.
Traiteur : 90 heures.
OEnologie : 15 heures.

DOMAINE
Technologie professionnelle (produits de la mer-culinaire-oenologie) : 96 heures
VOLUME HORAIRE
Produits de la mer :
45 heures.
Culinaire : 45 heures.
OEnologie : 15 heures.

DOMAINE
Sciences appliquées à l'alimentation : 24 heure).
Connaissance de l'entreprise (traiteur) : 18 heures.

Total en centre de formation : 350 heures.

Soit une alternance d'une semaine (35 heures) par mois en centre de formation.

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la convention collective nationale de la poissonnerie.

II. - Formation en entreprise

(sous réserve d'avoir effectué la formation de tuteur en entreprise)

DOMAINE
Pratique professionnelle : 80 heures
VOLUME HORAIRE
Etal-filetage : 40 heures.
Plateaux : 20 heures.
Traiteur : 10 heures.
Vente : 10 heures.

DOMAINE
Technologie professionnelle (produits de la mer-culinaire) :
40 heures
VOLUME HORAIRE
Produits de la mer : 30 heures.
Culinaire : 10 heures.

DOMAINE
Sciences appliquées à l'alimentation : 10 heures.

Total de formation en entreprise : 130 heures.

NB. - La formation en entreprise relative à l'activité traiteur sera considérée comme effective seulement si l'entreprise dispose des installations nécessaires à cette activité. Dans le cas contraire, le volume de formation interne sera ramené à 110 heures.

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la convention collective nationale de la poissonnerie.
III. - Découverte de la filière

Volume horaire prévu : 35 heures.

Ce module sera réalisé par l'organisme de formation.

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la convention collective nationale de la poissonnerie.

Référentiel de certification

En vigueur étendu

La certification est délivrée par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui se réunit en jury paritaire et prend ses décisions en fonction des avis de la commission de notation.

La certification se fait en fonction du référentiel d'activités et de compétences validé par la CPNEFP, faisant l'objet du présent avenant.
Etapes de la certification

I. - Évaluations

Au cours de la formation

En centre de formation :

- 2 évaluations par domaine : la première à mi-parcours, la seconde en fin de formation. Le temps réservé à chacune de ces évaluations sera calculé pro rata temporis du temps de formation mais ne pourra jamais être inférieur à 1 heure pour un domaine.

En entreprise par le tuteur, sous la responsabilité de l'organisme de formation :

- 2 évaluations par domaine : la première à mi-parcours, la seconde en fin de formation.

A l'issue de la formation

Constitution d'un dossier sur un thème portant sur l'une des 3 dominantes du CQP, à savoir poissonnier ou écailler ou traiteur, à travers un ou plusieurs produits choisis par le candidat.

Ce dossier sera l'occasion pour le candidat de couvrir l'ensemble des domaines étudiés (pratique et technologie professionnelle, sciences appliquées, propositions culinaires ou de présentations).
II. - Commission de notation

Elle sera composée de 3 formateurs, de 3 professionnels qualifiés. Il lui sera soumis :

- l'avis de l'organisme de formation sur les capacités du candidat à exercer l'activité de poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer ;

- l'avis du tuteur en entreprise ;

- le dossier élaboré par le candidat ;

- le livret de suivi de formation (centre et entreprise).

La commission, après étude des éléments fournis, émettra, à l'attention du jury de certification, un avis final sur l'obtention ou non du CQP de poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer.
III. - Certification

Composé à l'initiative de la CPNEFP, et après étude de l'ensemble des éléments du dossier, le jury de certification proposera à la CPNEFP l'octroi ou non du CQP de poissonnier écailler traiteur en produits de la mer.

Après étude et examen de l'ensemble des pièces constitutives du dossier par la CPNEFP, le candidat sera informé de la décision de ladite commission par la confédération des poissonniers de France qui en assure le secrétariat.

En cas de réussite, il sera adressé au candidat un exemplaire du diplôme signé par le président et le vice-président de la CPNEFP.
Durée. - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale de travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 1er février 2006.

Avenant n° 54 du 19 octobre 2006 relatif au CQP " Poissonnier "

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération des services CFDT ;

La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO ;
La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaires CFE-CGC,

En vigueur étendu

Conformément à l'accord-cadre sur les certificats de qualification professionnelle de poissonnerie, il est convenu de la création d'un CQP " Poissonnier " dans les conditions et les modalités de mise en oeuvre décrites dans ledit accord.

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 3243).

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit.

L'engagement d'un candidat dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un organisme de formation habilité par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Lieu d'exercice de l'activité : dans une ou des entreprises relevant du commerce de la poissonnerie.

Classification dans la convention collective nationale de la poissonnerie (3243) : 145.

Contenu du dossier :

- référentiels d'activités et de compétences ;

- parcours de certification.

Durées maximales des actions :

- formation en centre : 350 heures ;

- formation en entreprise : 105 heures ;

- découverte de la filière : 35 heures ;

- accompagnement à la formation continue et/ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE) : 24 heures.

Accès au CQP :

- contrat de professionnalisation ;

- période de professionnalisation ;

- formation continue ;

- congé individuel de formation (CIF) ;

- validation des acquis de l'expérience (VAE) avec ou sans formation complémentaire ;

- droit individuel à la formation (DIF).

Public visé :

Le certificat de qualification professionnelle (CQP), conformément à l'accord-cadre sur les CQP, s'adresse :

- aux salariés de la branche par :

- périodes de professionnalisation ;

- DIF ;

- plan de formation de l'entreprise ;

- congé individuel de formation ;

- VAE ;

- à des professionnels de la branche revenant à l'exercice du métier après une interruption ;

- aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux adultes en contrat de professionnalisation et entrant dans la branche professionnelle ;

- à des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs professionnels
(y compris CIF hors branche).

Modalités de recrutement :

Contrats de professionnalisation : le recrutement est réalisé par l'entreprise en lien avec un organisme de formation habilité par la CPNEFP pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche professionnelle.

CIF d'un salarié de la branche : après autorisation d'absence par l'entreprise de la branche, acceptation du dossier par le FONGECIF et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation (par exemple VAE sur un CQP de la branche ou titulaire d'un diplôme ou titre de niveau V dans le secteur du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture).

CIF d'un salarié extérieur à la branche : après autorisation d'absence par l'entreprise d'origine, acceptation du dossier par le FONGECIF et évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, actions de formation du plan de l'entreprise : accès selon les modalités définies dans la convention collective de la poissonnerie et après évaluation préalable du candidat afin de personnaliser le parcours de formation.

Validation des acquis de l'expérience : accès selon les modalités prévues par la convention collective de la poissonnerie.

Inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : afin de permettre un accès facilité à ce CQP, il sera procédé à une inscription au RNCP selon la procédure en vigueur.

Référentiel d'emploi

En vigueur étendu

Le CQP de poissonnier atteste d'une formation professionnelle théorique et pratique dans l'ensemble des activités d'une entreprise exerçant le commerce du poisson et de la conchyliculture : réception des produits, stockage des produits livrés, transformation et commercialisation.

Il présente et met en valeur les divers produits, participe à l'acte de vente, renseigne et conseille la clientèle.

Il assure ses tâches dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et de traçabilité, conformément aux exigences réglementaires en vigueur.

Le titulaire du CQP de poissonnier doit être capable :

- de reconnaître les espèces régulièrement commercialisées en France ;

- de connaître et d'effectuer les diverses techniques de préparation et de transformation ;

- d'apprécier la qualité des produits dans leur évolution ;

- d'appliquer les règles concernant la nutrition et l'hygiène alimentaire ;

- d'utiliser et d'entretenir les outils, matériels et machines nécessaires aux activités de l'entreprise ;

- de respecter les règlements de sécurité, la législation relative à la préparation-transformation, à la commercialisation et au stockage ;

- de tenir compte des principaux aspects de l'environnement économique, juridique, sanitaire et social propre à ces activités.

Il peut débuter immédiatement dans une entreprise réalisant une activité poissonnerie et/ou écailler.

Après une bonne expérience professionnelle, une maîtrise de ses acquis et si ses qualités professionnelles le lui permettent, il pourra :

- soit chercher à accéder à des postes de responsabilités ;

- soit chercher à créer sa propre entreprise.

Référentiel d'activité

En vigueur étendu

Les différentes fonctions de l'activité sont :

- participation aux approvisionnnements ;

- production : mise en place du point de vente, préparation-transformation de produits ;

- contrôle qualité et traçabilité des produits ;

- présentation des produits ;

- communication-vente ;

- entretien des équipements et prévention des risques professionnels.
Tableau de détail des activités
Fonction : approvisionnement

Tâches :

- participation à la définition des besoins ;

- réception des marchandises ;

- stockage.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources :

- le bon de livraison ;

- les consignes ;

- le guide de bonnes pratiques d'hygiène ;

- les matériels de contrôle ;

- les équipements et matériels de rangement et de stockage ;

- les fiches de stock ;

- Autonomie, responsabilité :

- participation aux différentes tâches ;

- sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- adéquation quantitative et qualitative entre le bon de livraison et les produits livrés ;

- respect du stockage des produits dans les lieux appropriés.
Fonction : production

Tâches :

- mise en place du poste de travail ;

- approvisionnement matières d'oeuvre ;

- préparation, transformation, fabrication, conditionnement ;

- conservation, stockage.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources :

- les matières premières, les produits alimentaires intermédiaires et produits annexes ;

- les fiches techniques et les consignes ;

- locaux et matériels adaptés ;

- le guide de bonnes pratiques d'hygiène ;

- Autonomie, responsabilité :

- participation aux différentes tâches ;

- sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- conformité de la mise en place du poste de travail ;

- utilisation rationnelle de la matière d'oeuvre et des produits ;

- produits conformes aux usages et appellations professionnelles ;

- qualité du produit réalisé (aspect, régularité) ;

- produits attractifs conformes aux exigences de la clientèle ;

- respect de la commande ;

- stockage des produits finis et semi-finis conformes à la réglementation.
Fonction : contrôle qualité produits

Tâches :

- contrôle de la conformité des produits tout au long du processus de préparation, de transformation, de fabrication, de déconditionnement et de conditionnement ;

- contrôle de la traçabilité ;

- contrôle des poids, des mesures et des quantités ;

- contrôle de la qualité organoleptique des produits.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources :

- les fiches techniques ;

- les consignes ;

- les matériels adaptés au contrôle ;

- le guide de bonnes pratiques d'hygiène ;

- Autonomie, responsabilité :

- participation aux différentes tâches ;

- sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- conformité sanitaire des produits dans le respect de la réglementation en vigueur ;

- produits conformes à la commande ;

- maintien de la régularité du produit.
Fonction : présentation des produits

Tâches :

- organisation du lieu de vente et/ou du lieu de service différé ;

- mise en place et présentation des produits ;

- valorisation et promotion des produits.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources :

- les produits ;

- les matériels et accessoires ;

- les fiches conseils ;

- les locaux adaptés ;

- le guide de bonnes pratiques d'hygiène ;

- Autonomie, responsabilité :

- participation aux différentes tâches ;

- sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- produits attractifs conformes aux exigences des consommateurs ;

- présentation conforme aux usages professionnels ;

- respect des règles de présentation et de conservation ;

- mise en valeur des produits.
Fonction : vente-communication

Tâches :

- communication professionnelle interne, écrite et orale ;

- communication professionnelle externe, écrite et orale ;

- utilisation des outils informatiques et de communication ;

- vente et conseil à la clientèle.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources :

- les fiches techniques ;

- les consignes ;

- le guide de bonnes pratiques d'hygiène ;

- lexique professionnel ;

- Autonomie, responsabilité :

- participation aux différentes tâches ;

- sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- utilisation appropriée du vocabulaire professionnel ;

- prise en compte des attentes de la clientèle ;

- explication de base sur les caractéristiques technologiques des produits ;

- conseil à la clientèle.
Fonction : entretien des équipements
et prévention des risques professionnels

Tâches :

- nettoyage et désinfection des locaux, des équipements et des matériels ;

- gestion des déchets ;

- contrôle du bon fonctionnement des appareils et des organes de sécurité ;

- application des consignes de prévention des risques professionnels.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources :

- protocole et plan de nettoyage ;

- matériels et produits adaptés ;

- le guide de bonnes pratiques d'hygiène ;

- les consignes de prévention des risques professionnels ;

- Autonomie, responsabilité :

- participation aux différentes tâches ;

- sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des consignes de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- respect des règles d'hygiène et de prévention des risques professionnels adaptées à l'activité ;

- respect des règles de gestion des déchets adaptées à l'activité ;

- matériel en état de fonctionnement permanent ;

- détection des anomalies ;

- utilisation appropriée et rationnelle des matériels et des produits d'entretien.
CONNAISSANCES
COMPÉTENCES
(être capable de)
CONNAISSANCES
A. - Produits aquatiques
1° Les produits
1. Les poissons
Produits régulièrement commercialisés en France
Mer :
Plats : sole, turbot, limande ...
Ronds : colin, lotte, bar ...
Eau douce :
Anguille, saumon, sandre ...
COMPÉTENCES
Classer les produits en fonction de leur morphologie et de leur habitat
Indiquer les modes de pêche ; zones FAO
Indiquer la saisonnalité
CONNAISSANCES
Classification
COMPÉTENCES
Enumérer les indices de fraîcheur ou d'altération pour les poissons entiers et détaillés
CONNAISSANCES
Critères de qualité, caractéristiques organoleptiques
Achat, stockage, commercialisation
COMPÉTENCES
Mentions obligatoires sur étiquetage
CONNAISSANCES
Préparations préliminaires et transformations
Principaux modes de cuisson
Applications culinaires de base
COMPÉTENCES
Indiquer et réaliser pour chaque variété :
- préparations préliminaires et transformations
- modes de cuisson principaux
- applications culinaires de base en vue du conseil à la clientèle CONNAISSANCES
2. Coquillages, crustacés, mollusques, anoures
Produits de mer et d'eau douce régulièrement commercialisés en France
Langoustes, cigales de mer, homards, écrevisses, tourteaux, langoustines ...
Coquilles Saint-Jacques, pétoncles, ormeaux, vanneaux, violets ...
Praires, clams, vernis, amandes de mer, palourdes, huîtres, moules et tout autre bivalve consommé cru
Bigorneaux, bulots ou buccins
Oursins
Classification
Critères de qualité et de fraîcheur
Etiquetage ; mentions obligatoires
Zones françaises de production
Approche de la notion de terroirs
Modes de cuisson :
pocher, griller, frire, en sauce
Applications culinaires de base
COMPÉTENCES
Identifier, classer les différents produits
Indiquer les modes de pêche ; zones FAO
Indiquer la saisonnalité pour les coquillages, les mollusques
Enumérer les indices de fraîcheur ou d'altération
Indiquer et réaliser pour chaque variété :
- préparations préliminaires
- modes de cuisson
- applications culinaires de base
Citer les critères de fraîcheur et de qualité
Réaliser les ouvertures
Réaliser des plateaux type " dégustation " et type " buffet " avec accès rationnel aux produits dans le respect des règles d'hygiène
Proposer des conseils pertinents (qualité, goût, dégustation, cuisson éventuelle)
CONNAISSANCES
B. - Préparation culinaire
1° Les produits
1. Produits laitiers, corps gras, oeufs
Propriétés, utilisations
Produits laitiers : lait, crème
Corps gras :

Origine animale : beurre
Origine végétale : huile
OEufs :
Utilisations
COMPÉTENCES
Identifier les différents produits laitiers et corps gras
Enumérer leurs qualités, leurs utilisations, leurs propriétés
Justifier le choix des corps gras en fonction des applications
Utiliser en préparations culinaires de base en vue du conseil à la clientèle
CONNAISSANCES
2. Les légumes frais et secs
Classification des légumes
COMPÉTENCES
Utiliser en préparations culinaires de base en vue du conseil à la clientèle
CONNAISSANCES
3. Condiments, épices, aromates
COMPÉTENCES
Classer et identifier les divers aromates, épices et condiments
Citer quelques exemples d'utilisation
Utiliser en préparations culinaires de base en vue du conseil à la clientèle
CONNAISSANCES
2° La préparation et la cuisson
1. Les farces
Composition
Proportions
Utilisations
COMPÉTENCES
Donner et réaliser, en fonction d'une utilisation précise, la composition d'une farce
Enumérer les précautions spécifiques d'hygiène relatives à cette préparation
Utiliser en préparations culinaires de base en vue du conseil à la clientèle
CONNAISSANCES
2. Les terrines
Poisson et autres produits de la mer
COMPÉTENCES
Donner, avec leurs proportions, tous les éléments nécessaires à leur fabrication en respectant la législation en vigueur
Préciser les différentes possibilités de cuisson
Réaliser différentes terrines de base en vue du conseil à la clientèle
CONNAISSANCES
3. Les fumets
Enumérer les différents fonds de base et dérivés liés ou non
Indiquer les phases principales de leur préparation
Préciser leurs utilisations et leurs avantages
COMPÉTENCES
Donner et réaliser, en fonction d'une utilisation précise, la composition des fumets en vue du conseil à la clientèle
CONNAISSANCES
4. Les gelées (voir fonds et fumets en ajoutant les éléments gélifiants)
COMPÉTENCES
Enumérer les principales gelées
Clarifier une gelée
Citer et effectuer dans différents exemples d'utilisation
Utiliser en préparations culinaires de base en vue d'un conseil à la clientèle
CONNAISSANCES
5. Les sauces
Tomate
Béchamel
Velouté
Bisque
COMPÉTENCES
Enumérer les diverses sauces de base et dérivées
Préciser leurs utilisations et leurs avantages respectifs
Indiquer les phases principales de leur préparation
Réaliser différentes sauces de base en vue d'un conseil à la clientèle
CONNAISSANCES
6. Les liaisons
Composition
Régles d'utilisation
Utilisations
Objectifs
Enumérer les différents modes de liaison, les principales phases d'élaboration, leurs finalités
Donner les règles à observer pour l'utilisation des liaisons
Réaliser différentes liaisons en vue d'un conseil à la clientèle
CONNAISSANCES
a) Base féculents
Roux divers
Beurre manié
Maïzena
b) Liaisons de base de matières grasses ou/et de protéines :

- au beurre
- à la crème
- aux jaunes d'oeufs
- au corail
CONNAISSANCES
7. Les farines et les pâtes
Composition
Utilisation
Pâtes :
- levée
- feuilletée
- à foncer
- à crêpes
- à frire
COMPÉTENCES
Proposer des applications culinaires pour les pâtes ou appareils
Utiliser au moins 2 types de pâtes en applications culinaires
CONNAISSANCES
8. Préparations culinaires de base
Composition, préparation, utilisation
Marinades cuites
Marinades courtes (instantanées)
Marinades longues crues
Marinades sèches
Courts-bouillons divers (crustacés, poissons .)
COMPÉTENCES
Expliquer les rôles des différentes marinades et courts-bouillons
Réaliser différentes préparations de base en vue d'un conseil à la clientèle

Référentiel des connaissances et des compétences " Domaines technologiques associés "

En vigueur étendu

élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 21 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.
A. - Technologie professionnelle " produits aquatiques "

1. Les produits :

a) Les poissons de mer, d'eau douce, de pêche et d'élevage.

b) Les coquillages, crustacés, mollusques, gastéropodes, batraciens, céphalopodes et divers.
B. - Technologie culinaire

1. Les produits :

a) Les produits laitiers, les corps gras, les oeufs.

b) Les légumes frais et sec, les fruits.

c) Les condiments, les épices, les aromates.

2. La préparation et la cuisson :

a) Les farces.

b) Les pâtes et les terrines.

c) Les fumets.

d) Les gelées.

e) Les sauces.

f) Les liaisons.

g) Les farines et les pâtes.

h) Les pâtisseries poissonnières.

i) Les préparations de base.

Référentiel des connaissances et des compétences " Sciences appliquées à la nutrition et à l'hygiène "

En vigueur étendu

En référence au guide de bonnes pratiques d'hygiène
A. - Nutrition

1. Les constituants alimentaires : principales propriétés.

2. L'alimentation rationnelle.

3. Le comportement alimentaire.
B. - Hygiène

1. La microbiologie alimentaire.

2. L'hygiène du personnel.

3. L'hygiène des produits alimentaires.

4. L'hygiène des matériels, des équipements, des locaux.
C. - Applications

Les consignes relatives aux règles d'hygiène concernant :

- les produits ;

- le personnel ;

- les équipements.

CONNAISSANCES
COMPÉTENCES
(être capable de)

CONNAISSANCES
A. - Nutrition
1. Les constituants alimentaires, principales propriétés
Les constituants alimentaires
Modifications physico-chimiques se produisant au cours des préparations culinaires et du résultant de l'action :
- de l'air
- de la chaleur
- des acides
COMPÉTENCES
Mettre en relation les propriétés et les applications culinaires, c'est-à-dire :
- expliquer les transformations physico-chimiques susceptibles de se produire au cours des préparations et du stockage - expliquer les conséquences nutritionnelles des divers modes de cuisson
CONNAISSANCES
2. Alimentation rationnelle
Besoins nutritionnels et apports recommandés
COMPÉTENCES
Indiquer les apports qualitatifs pour un individu donné (défini par l'âge, l'activité, l'état physiologique)
CONNAISSANCES
Place des différents groupes d'aliments
Equilibre alimentaire
Rations alimentaires
COMPÉTENCES
Justifier la place de chaque groupe d'aliments en précisant leurs caractéristiques nutritionnelles et les équivalences possibles
Préciser les quantités d'aliments à consommer
Proposer des préparations culinaires pour équilibrer un repas
CONNAISSANCES
3. Comportement alimentaire
Evolution des alimentaires : influence du mode de vie, exigences du consommateur, évolution technologique des produits
Perception sensorielle des aliments
Propriétés organoleptiques des aliments et préparations culinaires
Rôle des organes sensoriels
Notion d'analyse sensorielle
COMPÉTENCES
Commenter l'évolution des comportements alimentaires en Europe
Préciser les tendances actuelles du comportement alimentaire en France
Définir les caractères d'appétence des préparations culinaires
Différencier faim et appétit
Expliquer physiologiquement la perception des saveurs et des odeurs Citer les facteurs modifiant les perceptions
Discerner les facteurs qui concourent à mettre en valeur l'aliment ou la préparation
CONNAISSANCES
B. - Hygiène
1. Microbiologie alimentaire
Principaux agents microbiens utilisés en technologie alimentaire
Principaux agents microbiens responsables d'intoxications alimentaires ; origine de leur pouvoir pathogène
Conditions de vie et de multiplication de ces microbes

Sources de contamination des aliments
Aliments vecteurs et critères microbiologiques réglementaires
Mesures générales prophylactiques au cours de la chaîne alimentaire (denrées, locaux, personnels)
Dispositif réglementaire
Services assurant les contrôles sanitaires et qualitatifs
Mesures d'hygiène et de santé publique
COMPÉTENCES
Nommer des micro-organismes utilisés en technologie alimentaire
Nommer les principaux germes responsables d'intoxications alimentaires, les situer par rapport aux différents types connus
Définir la virulence
Définir le pouvoir pathogène
Différencier exotoxines et endotoxines en donnant un exemple de chacune des catégories
Indiquer les conditions favorables ou non à la vie et à la multiplication des micro-organismes
Justifier le rôle de la température, de l'eau et de l'oxygène, du pH, des agents inhibiteurs
Enumérer les causes de contaminations alimentaires
Citer les aliments vecteurs d'intoxications alimentaires les plus fréquemment impliqués
Justifier les critères microbiologiques
Prévoir dans une situation professionnelle donnée les risques d'évolution d'une denrée ou d'une préparation
Justifier les mesures générales prophylactiques relatives à :
- la surveillance sanitaire des denrées
- le nettoyage et la désinfection des locaux
- la surveillance de l'état de santé des personnels
Préciser le rôle de l'inspection sanitaire
Préciser et justifier les conditions d'attribution de la marque de salubrité
Préciser le rôle du service de la répression des fraudes et de la qualité
Préciser le but du règlement sanitaire départemental
Connaître et appliquer les consignes adéquates
CONNAISSANCES
2. Hygiène du personnel
Responsabilité du personnel dans la contamination alimentaire
Tenue professionnelle
Hygiène corporelle
Comportements pendant le travail
Installations sanitaires
COMPÉTENCES
Enoncer les risques de contamination générés par le personnel
Décrire et justifier les caractéristiques de la tenue professionnelle
Enoncer et justifier les règles d'hygiène corporelle à prendre avant, pendant et après l'activité professionnelle
Justifier les comportements au cours du travail
Enumérer et justifier les installations sanitaires nécessaires
Connaître et appliquer les consignes adéquates
CONNAISSANCES
3. Hygiène des produits alimentaires
Problèmes d'hygiène posés lors de l'utilisation des denrées d'origine animale telles que :
- produits de la mer et d'eau douce
- préparations à base de lait, d'oeufs
Problèmes d'hygiène posés par l'utilisation de denrées d'origine végétale telles que les végétaux à consommer crus
Problèmes d'hygiène et de sécurité posés par les appareils de préparation
COMPÉTENCES
Justifier le risque de contamination des produits d'origine animale
Justifier le risque sanitaire des produits hachés
Enoncer les conditions de préparation d'entreposage, d'utilisation des denrées d'origine animale
Définir les produits de la quatrième gamme, préciser et justifier les conditions de préparation, d'entreposage des denrées d'origine végétale
Enoncer les risques liés à l'utilisation des appareils de préparation en ce qui concerne la qualité bactériologique des préparations et la sécurité de l'utilisateur
Justifier les règles d'utilisation et d'entretien des appareils de préparation
Connaître et appliquer les consignes adéquates
CONNAISSANCES
4. Hygiène des matériels, des équipements, des locaux
Matériaux, matériels et équipements
Produits et matériels d'entretien d'hygiène et de désinfection
Entretien des locaux, des matériels, des équipements
Principe de la " marche en avant "
Installation rationnelle des locaux professionnels :

- laboratoire

- magasin

- locaux annexes
COMPÉTENCES
Justifier en fonction des règles d'hygiène et d'entretien le choix des matériaux, des équipements
Interpréter une fiche technique de produit ou de matériel
Choisir les procédés, les matériels et les produits adaptés à une situation en tenant compte des aspects réglementaires
Préciser en le justifiant la périodicité des opérations d'entretien des locaux, des matériels, des équipements
Expliquer et justifier le principe de la " marche en avant "
Analyser un plan de laboratoire pour mettre en évidence ce principe
Situer sur un plan les différents secteurs des locaux professionnels et préciser leurs équipements spécifiques Justifier l'organisation de l'élimination des déchets

Connaître et appliquer les consignes adéquates

VOLUME HORAIRE Certificat de qualification professionnelle " Poissonnier "

En vigueur étendu

I. - Formation en centre de formation

DOMAINE	VOLUME HORAIRE	
Pratique professionnelle		168 h
- poissonnerie	133 h	
- préparation culinaire	35 h	
Technologie professionnelle (produits		
aquatiques, cuisine)		63 h
- produits aquatiques	49 h	
- culinaire	14 h	
Vente, pesée et reconnaissance des produits		
(connaissance de la filière)	56 h	
Sciences appliquées à l'alimentation	35 h	
Connaissance de l'entreprise et des		
institutions	28 h	
Total en centre de formation	350 h	

Soit une alternance d'une semaine (35 h) par mois en centre de formation.
Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF les barèmes de prise en charge définis par la convention collective nationale de la poissonnerie.II. - Formation en entreprise
(sous réserve d'avoir effectué une formation de tuteur en entreprise)

DOMAINE	VOLUME HORAIRE	
Pratique professionnelle		70 h
- étal-filetage	40 h	
- plateaux	20 h	
- vente	10 h	
Technologie professionnelle (produits		
aquatiques)	20 h	
Hygiène et guide de bonnes pratiques	15 h	
Total formation en entreprise	105 h	

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la convention collective nationale de la poissonnerie.III. - Découverte de la filière

Volume horaire prévu : 35 heures.

Ce module sera réalisé par un organisme de formation habilité par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Seront appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la convention collective nationale de la poissonnerie.

RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

En vigueur étendu

La certification est délivrée par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui se réunit en jury paritaire et prend ses décisions en fonction des avis de la commission de notation.

La certification se fait en fonction du référentiel d'activités et de compétences, validé par la CPNEFP, faisant l'objet du présent avenant.
I. - Étapes de la certification
I. - Evaluations

Au cours de la formation :

- en centre de formation ;

- 2 évaluations par domaine : la première à mi-parcours, la seconde en fin de formation. Le temps réservé à chacune de ces évaluations sera calculé au prorata du temps de formation, mais ne pourra jamais être inférieur à 1 h pour un domaine ;

- en entreprise, par le tuteur, sous la responsabilité de l'organisme de formation ;

- 2 évaluations par domaine relevant de la formation interne : la première à mi-parcours, la seconde en fin de formation.
II. - Commission de notation

Elle sera composée de 3 formateurs, de 3 professionnels qualifiés

Il lui sera soumis :

- l'avis de l'organisme de formation sur les capacités du candidat à exercer l'activité de poissonnier ;

- l'avis du tuteur en entreprise ;

- le dossier élaboré par le candidat ;

- le livret de suivi de formation (centre et entreprise).

La commission, après étude des éléments fournis, émettra, à l'attention du jury de certification, un avis final sur l'obtention ou non du CQP de poissonnier.
III. - Certification

Composé à l'initiative de la CPNEFP, et après étude de l'ensemble des éléments du dossier, le jury de certification proposera à la CPNEFP l'octroi ou non du CQP de poissonnier.

Après étude et examen de l'ensemble des pièces constitutives du dossier par la CPNEFP, le candidat sera informé de la décision de ladite commission par la confédération des poissonniers de France qui en assure le secrétariat.

En cas de réussite, il sera adressé au candidat un exemplaire du diplôme signé par le président et le vice-président de la CPNEFP.
Durée. - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail (dépôt des accords collectifs).

Fait à Paris, le 19 octobre 2006.

Avenant n° 56 du 20 novembre 2006 relatif à la formation hygiène et guide des bonnes pratiques

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO ;
La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

Préambule.

En vigueur étendu

Partant du constat que la confédération des poissonniers de France a élaboré un guide de bonnes pratiques poissonniers et soucieuse du niveau qualitatif de la formation en matière d'hygiène alimentaire adaptée à la spécificité des activités professionnelles des entreprises, la branche professionnelle souhaite répondre aux préconisations du règlement CE 852/2004 du 29 avril 2004, chapitre XII.

D'autre part et en vue de minorer le taux d'accident du travail, la branche professionnelle entend que la promotion de ce type de formation soit effectuée auprès des entreprises.

En conséquence, la commission paritaire de branche, et sur avis de la CPNE-FP, décide :

De donner un caractère obligatoire :

- à une formation " hygiène et guide de bonnes pratiques poissonniers " d'une durée de 14 heures pour les entreprises de détail (sédentaires et non sédentaires, codes APE 522 E et 526 D) et d'une durée de 7 heures pour les entreprises de gros et demi-gros (code APE 513 S) ;

- à son renouvellement tous les 3 ans dans les mêmes conditions que mentionnées ci-dessus.

De la prise en charge, pour les entreprises, des coûts pédagogiques de ces formations aux salariés ainsi que du principe d'une indemnisation forfaitaire des salaires et charges supportées intégralement par la confédération des poissonniers de France et par l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée

l'OPCAD-DISTRIFAF, dans les limites de ses disponibilités financières.

Lesdites formations devront être réalisées auprès d'un organisme de formation habilité par la CPNE-FP.

Ces décisions s'appliquent à l'ensemble des personnels de toutes les entreprises relevant de son champ conventionnel et ayant contact avec les produits aquatiques.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail dépôt des accords collectifs.

Fait à Paris, le 20 novembre 2006.

Rémunération des apprentis Avenant n° 55 du 20 novembre 2006

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes (FGTA) Force ouvrière ;
La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

L'apprentissage est une voie d'accès à la formation à laquelle la branche professionnelle est particulièrement attachée et dont la promotion est une priorité afin de favoriser l'insertion de jeunes en plus grand nombre au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie IDCC 1504.

Article 1

En vigueur étendu

La rémunération minima se calcule sur la base du SMIC ou du salaire minimum conventionnel si ce dernier est plus favorable au jour de la signature du contrat d'apprentissage entre le jeune et l'entreprise d'accueil.

Au cours de la durée du contrat d'apprentissage, et si des accords de branche interviennent en ce sens, il sera procédé à l'ajustement du calcul de la rémunération établie sur la base du nouveau SMC.

Article 2

En vigueur étendu

La rémunération s'établira selon les barèmes suivants :

AGE / Ancienneté	16-17 ANS	18-20 ANS	21 ANS ET +
1re année	25 % du SMC	41 % du SMC	53 % du SMC
2e année	37 % du SMC	49 % du SMC	61 % du SMC
3e année	53 % du SMC	65 % du SMC	78 % du SMC

Durée - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs.

Fait à Paris, le 20 novembre 2006.

Avenant n° 57 du 9 janvier 2007 relatif à la formation professionnelle (contrats de professionnalisation)

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération commerce, services, force de vente CSFV-CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO ;
La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agro-alimentaire CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation est une voie d'accès à la formation et à l'emploi qualifié à laquelle la branche professionnelle est particulièrement attachée et dont la promotion est une priorité afin de favoriser l'insertion en plus grand nombre au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie IDCC 1504.

Article 1
En vigueur étendu

La rémunération minimum se calcule sur la base du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) si ce dernier est plus favorable au jour de la signature du contrat de professionnalisation entre le salarié et l'entreprise d'accueil.

Au cours de la durée du contrat de professionnalisation, et si des accords de branche interviennent en ce sens, il sera procédé à l'ajustement du calcul des rémunérations établies sur la base du nouveau SMC selon les barèmes définis à l'article 2 du présent avenant.

Article 2
En vigueur étendu

La rémunération s'établira selon les barèmes suivants :

NON TITULAIRE D'UN DIPLÔME	TITULAIRE D'UN DIPLÔME	26 ANS ET +		
ou titre homologué	ou titre homologué			
du niveau IV	du niveau IV			
- de 21 ans	55 % SMC	- de 21 ans	65 % SMC	95 % SMC
- de 26 ans	70 % SMC	- de 26 ans	80 % SMC	

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 981-5, alinéa 2, du code du travail.
(Arrêté du 4 octobre 2007, art. 1er)

Durée Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs.

Fait à Paris, le 9 janvier 2007.

Avenant n° 58 du 5 mars 2007 relatif à la garantie maladie des cadres

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération commerce, services, force de vente CSFV-CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes FGTA-FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

Préambule

Afin d'harmoniser le volet social dont relèvent les différentes catégories professionnelles, la branche a pris, pour les cadres, des dispositions relatives à la garantie maladie.

Article 1
En vigueur étendu

Le délai de carence appliqué à la garantie « Maladie, accident » est porté à 60 jours consécutifs d'arrêt de travail au lieu de 90 jours.
Le présent accord modifie l'article 8. 12 de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 2
En vigueur étendu

Le taux de cotisation de la garantie incapacité temporaire de travail s'établit comme suit :

PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ		TOTAL	
% TA	% TB	% TA	% TB	% TA	% TB
0,420	0,255	0,090	0,255	0,510	0,510

Le présent accord modifie l'article 8. 15 de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Durée. - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.
Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.
La partie la plus diligente des organisations syndicales signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.
Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail dépôt des accords collectifs.

Avenant n° 59 du 5 mars 2007 relatif aux cotisations forfaitaires (OPCAD DISTRIFAF)

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

La fédération commerce-services-force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1
En vigueur étendu

Pour les entreprises n'ayant pas eu de masse salariale au cours de l'exercice précédant une demande de formation dans le cadre du plan de formation, l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD DISTRIFAF, ne sollicitera aucune cotisation d'adhésion.

Article 2
En vigueur étendu
Pour les entreprises n'ayant pas eu de masse salariale au cours de l'exercice précédant une demande de mise en place d'un contrat de professionnalisation, l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, sollicitera une cotisation forfaitaire d'adhésion de 150 HT.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 961-12, R. 964-1-4 et R. 964-16-1 du code du travail.
(Arrêté du 4 octobre 2007, art. 1er)

En vigueur étendu

Durée. - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs.

Avenant n° 61 du 12 septembre 2007 relatif à l'épargne salariale

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;

La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Préambule

En vigueur étendu

En application des lois n° 2001-152 du 19 février 2001, n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur l'épargne salariale et des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail, il a été décidé de conclure le présent accord par voie d'avenant à la convention collective de la poissonnerie instituant un plan d'épargne interentreprises (ci-après dénommé PEI) et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ci-après dénommé PERCO-I). Le présent avenant a pour objet de mettre à jour la convention collective par rapport à la loi du 3 décembre 2008 et de proposer, en application de l'article L. 3312-8 du code du travail, un cadre d'ensemble pour les entreprises désirant mettre en place un accord d'intéressement.

Article 1

En vigueur étendu

Pour la mise en oeuvre du présent accord sur l'épargne salariale instituant un plan d'épargne interentreprises et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises, Prisme épargne, société anonyme simplifiée, immatriculée au registre du commerce de Créteil sous le numéro B 448 885 129, dont le siège social est situé au 10-12, rue Massue, 94300 Vincennes, assurera la diffusion du dispositif auprès des adhérents et sera chargé de l'information des partenaires sociaux.
Les fonds sont gérés par Crédit agricole Asset Management (CAAM), société de gestion de portefeuille, société anonyme au capital de 546 162 915 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est situé au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, et agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.
Les notices d'information et fiches de représentation de ces fonds sont annexées au présent avenant.
La tenue des comptes du PEI et du PERCO-I est confiée à CREELIA, filiale de CAAM spécialisée dans la tenue de compte, d'avoirs investis en épargne salariale. CREELIA est une société en nom collectif au capital de 24 000 000 €, enregistrée au RCS de Paris sous le numéro 433 221 074 et dont le siège social est situé au 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris.

Article 2

En vigueur étendu

Prisme Epargne est chargé de la diffusion du PEI et du PERCO-I auprès des adhérents. Il assure l'information régulière des partenaires sociaux sur la vie de l'accord, sa pénétration auprès des adhérents et ses performances. Prisme Epargne présentera chaque année un bilan aux partenaires sociaux sur ces différents points. Il informera trimestriellement la chambre patronale des évolutions notables constatées sur les 3 mois précédents.

Article 3

En vigueur étendu

Section 1 : Plan d'épargne interentreprises (PEI)

En vigueur étendu

Art. 1er. - Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est ouvert à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national et dont l'activité relève de l'article 1. 1 du titre Ier de la convention collective de la poissonnerie, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.
En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre plan d'épargne entre dans le champ d'application du PEI de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PEI de branche.
Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont également collectivement dénommées « l'entreprise ».

En vigueur étendu

Art. 2. - Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1er du présent accord, sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.
Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et pour l'intéressement et la participation, au cours de la période de calcul et des 12 mois précédents.
La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.
Peuvent adhérer au PEI les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1er alinéa.
La condition d'emploi habituel est considérée comme remplie lorsque le seuil d'effectif précité a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du PEI. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ne peut plus effectuer de nouveau versement au PEI, mais l'épargne constituée demeure investie dans le PEI.
Les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au PEI avant leur départ, pour autant qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés par l'entreprise.
Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou en préretraite peuvent maintenir leurs avoirs dans le PEI, mais ne peuvent plus l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser au PEI l'intéressement au titre de leur dernière période d'activité. Ce versement ne peut pas être abondé par l'entreprise. L'adhésion au PEI est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion au PEI est automatique dès lors qu'il y a eu un versement.

En vigueur étendu

Art.3.- Alimentation du PEI

Le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant des :

- sommes issues de l'intéressement :

En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PEI.L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social " ;

- sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".

Le versement s'effectue avant le 1er jour du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;

- versements complémentaires éventuels de l'entreprise (" Abondement ") :

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un abondement dans le cadre des articles L. 3332-10 et L. 3332-11 du code du travail.L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires, à la participation et/ ou à l'intéressement versés au PEI. »

Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

- transferts des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale.

En vigueur étendu

Art. 4.- Plafond des versements des adhérents

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intéressement, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute.
Pour les retraités et préretraités, le montant des versements ne peut excéder 1/4 des retraites et pensions perçues au cours de l'année.

Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.
Le plafond de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

En vigueur étendu

Art. 5. - Modalités de l'abondement

Les versements complémentaires de l'entreprise sont soumis à la CSG et à la CRDS.L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".

Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du code du travail, l'entreprise qui souhaite effectuer des versements complémentaires à ceux de ses salariés peut opter parmi les différents taux et plafonds d'abondement ci-dessous. Seuls feront l'objet d'un abondement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la prime d'intéressement et la réserve spéciale de participation affectées en tout ou partie au présent plan.

TAUX D'ABONDEMENT	
Niveau	% d'abondement en fonction des sommes versées
1	10 %
2	25 %
3	50 %
4	75 %
5	100 %
6	125 %
7	150 %
8	175 %
9	200 %
10	225 %
11	250 %
12	275 %
13	300 %

PLAFOND ANNUEL D'ABONDEMENT PAR SALARIÉ	
Niveau	% du plafond annuel de la sécurité sociale
1	1 %
2	2 %
3	3 %
4	4 %
5	5 %
6	6 %
7	7 %
8	8 %

Les règles d'abondement, une fois définies, sont appliquées pour l'année civile et renouvelées par tacite reconduction. Elles sont portées immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel si elles existent et de la société teneur de compte. Elles peuvent être modifiées ou supprimées selon les mêmes modalités que celles définies ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout bénéficiaire (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

En vigueur étendu

Art. 6. - Affectation des sommes épargnées

La totalité des sommes versées au PEI est investie dans les fonds communs de placement multi-entreprise suivants :
- PACTEO Sécurité : la gestion est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;
- PACTEO Prudence : la gestion est orientée majoritairement en produits de taux (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions, de manière à dynamiser son portefeuille tout en privilégiant la prudence ;
- PACTEO Equilibre : la gestion est orientée principalement en actions et en obligations de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;
- PACTEO Dynamique : la gestion est orientée en majorité vers les actions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le long terme de la dynamique de l'économie ;
- CAAM Prem Développement durable : la gestion est orientée en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises socialement responsables ;
- PACTEO Solidaire : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à rechercher la performance à long terme, tout en privilégiant l'économie solidaire.
Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FCPE qui sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier ne détiennent pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, cette limitation ne s'appliquant pas aux parts et actions d'OPCVM

détenues par le fonds.

Fonds par défaut

Pour les versements volontaires, chaque adhérent pourra affecter ses versements au PEI dans le FCPE de son choix. A défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FCPE le moins risqué (monétaire).
Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées seront affectées au FCPE le moins risqué (monétaire).

Modification de l'affectation des sommes

Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs soit remise en cause.

Frais à la charge des adhérents

Les frais d'arbitrage et les commissions de souscription sont à la charge des adhérents. Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des fonds. Ces frais figurent dans les notices d'information des FCPE choisis.

Conseil de surveillance des FCPE

Le conseil de surveillance des FCPE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres figurent dans le règlement et la notice d'information des FCPE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.
Le conseil de surveillance commun exerce le contrôle de la gestion des FCPE. Il se réunit obligatoirement une fois par an pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.
Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

En vigueur étendu

Art. 7. - Transfert

Conformément aux dispositions des articles L. 3335-1 et L. 3335-2 du code du travail, le présent plan peut recevoir, sur demande individuelle du salarié, le transfert des sommes précédemment détenues dans le cadre de l'accord de participation d'un ancien employeur, ainsi que le transfert (avec ou sans rupture du contrat de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versements.

En vigueur étendu

Art. 8. - Frais de tenue de compte

L'entreprise prend intégralement à sa charge, pour les bénéficiaires dans l'entreprise, les retraités ou les préretraités, les frais de tenue de comptes individuels. Les frais sont facturés par le teneur de compte.
Pour les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un motif autre que la retraite ou préretraite), ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés annuellement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PEI.

En vigueur étendu

Art. 9. - Information des bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale.

CREELIA donnera aux bénéficiaires du plan l'accès à un site internet transactionnel, un service Minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.
Les adhérents reçoivent du teneur de compte :
- un relevé patrimonial, au moins une fois par an, précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;
- un relevé d'opération, confirmant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).
En outre, tout adhérent quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce dernier est remis par l'entreprise au salarié au moment de son départ s'il n'en détient pas encore un. Il est destiné à faciliter le classement des états récapitulatifs et doit être conservé par l'intéressé tout au long de sa vie.
En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile (le teneur de compte uniquement si le salarié a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.
Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de FCPE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit maintenues dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

En vigueur étendu

Art. 10. - Accès à la participation pour les entreprises visées à l'article L.3323-6 du code du travail.

Les entreprises ayant adhéré au PEI et employant moins de 50 salariés ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation. Cependant, elles peuvent, si elles le souhaitent, décider unilatéralement d'appliquer le régime de la participation, sans conclure un accord de participation. Cette décision peut être prise à tout moment.

Calcul de la réserve spéciale de participation

Les sommes affectées à la participation sont déterminées après clôture des comptes de chaque exercice, conformément aux dispositions des articles L. 3324-1 à L. 3324-4 du code du travail, par application de la formule :

RSP = 1 / 2 (B - 5 % × C) × S / VA

B représente le bénéfice net de l'entreprise après impôt.
C représente les capitaux propres.
S représente les salaires versés au cours de l'exercice.
VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise.
Les montants du bénéfice net et des capitaux propres sont appréciés selon les règles fiscales et attestés par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes de l'entreprise. Les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la RSP est calculée.
Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte pro rata temporis.
Les salaires sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
La valeur ajoutée est déterminée en faisant le total des postes suivants du compte de résultats :
- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôts.

Bénéficiaires et répartition des droits

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation, les bénéficiaires sont également les chefs d'entreprise ou, s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée à l'alinéa suivant.
La RSP est répartie entre les salariés de l'entreprise proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, sans que le total des salaires puisse excéder une somme égale à 4 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.
Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3 / 4 de ce même plafond.
Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux alinéas précédents sont calculés au prorata de la durée de présence. Les congés de maternité et d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, sont assimilés à des périodes de présence et le salaire à prendre en compte est celui qui aurait été versé aux intéressés s'ils n'avaient pas été absents.
Les sommes qui, en application des plafonnements visés ci-dessus, ne pourraient être mises en distribution seront immédiatement réparties entre les salariés n'atteignant pas le 2e plafond.

Modalités de gestion des droits

La RSP peut être affectée :

- soit à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ayant alors sur l'entreprise un droit de créance égal aux sommes versées (comptes gérés en comptes courants bloqués) ;

- soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du PEI dans les conditions prévues au présent accord ;

- sur demande individuelle des bénéficiaires, ces sommes pourront être versées dans le PERCO-I.

En vigueur étendu

Art. 11. - Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel ses droits ont été acquis en cas de versement de la participation dans le PEI, sauf si le bénéficiaire demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes.

Lors de la répartition des droits, chaque bénéficiaire est informé par..... (compléter par le mode d'information choisi, par exemple une lettre/ courrier simple) notamment :

- sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;

- sur le montant dont il peut demander le versement, en tout ou partie ;

- sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

La demande du bénéficiaire doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué.A ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé..... (indiquer la date, par exemple le 3e jour suivant la date d'envoi du courrier simple, le cachet de la poste faisant foi).

Sans réponse de sa part dans le délai imparti les sommes seront bloquées pour une durée de 5 ans.

Cas légaux de déblocage anticipé

f) Cessation du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou associé.

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.
h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
i) Situation de surendettement sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Demande de rachat des parts de FCPE

Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat directement au teneur de compte.
La demande de rachat anticipé doit être présentée dans les 6 mois de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès, d'invalidité et de situation de surendettement où elle peut intervenir à tout moment.
Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués. A l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le bénéficiaire peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.
En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits qui seront devenus immédiatement disponibles.

En vigueur étendu

Art. 12. - Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.
En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences, et soit rédiger un nouvel avenant qui annulera et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

En vigueur étendu

Appendice à la section 1

Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord souhaitaient proposer une gamme suffisamment large pour pouvoir répondre aux demandes de l'ensemble des épargnants, quelles que soient leurs attentes en termes de rendement et d'exposition au risque.
Leur choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable, et un fonds solidaire, obligatoirement proposé aux épargnants dans le cadre du PERCO-I.
(Voir tableau page suivante.)

	CLASSIFICATION AMF	COMPOSITION	HORIZON de placement	STRATÉGIE	SÉCURITÉ	PERFORMANCE espérée
PACTEO Sécurité	Monétaire euro	100 % monétaire	1 semaine minimum	Sécuriser son portefeuille	****	*
PACTEO Prudence	Diversifié	10 % monétaire 70 % obligations 20 % actions	18 mois minimum	Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence	***	**
PACTEO Equilibre	Diversifié	10 % monétaire 40 % obligations 50 % actions	3 ans minimum	Allier la performance à la sécurité	**	***
PACTEO Dynamique	Actions de la zone euro	20 % obligations 80 % actions	5 ans minimum	Rechercher la performance à moyen/long terme	*	****
CAAM Prem Dev. durable	Actions de la zone euro	100 % actions répondant aux critères de l'ISR	5 ans minimum	Rechercher la performance à moyen/long terme en privilégiant l'investissement socialement responsable	*	*****
PACTEO Solidaire	Actions de la zone euro	100 % actions ISR dont au moins 5 % et maximum 10 % en titres d'entreprises solidaires	5 ans minimum	Investir dans des entreprises de la zone euro qui favorisent l'emploi et l'insertion sociale	*	*****

Section 2 : Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)

En vigueur étendu

En vigueur étendu

Art. 1er. - Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est ouvert à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire national et dont l'activité relève de l'article 161 du titre Ier de la convention collective de la poissonnerie, à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.
En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre PERCO entre dans le champ d'application du PERCO-I de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PERCO-I de branche.
Par ailleurs, l'adhésion à un PERCO-I n'est possible que dans la mesure où le personnel de l'entreprise a la possibilité d'opter pour un plan de plus courte durée (plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne interentreprises).
Les entreprises entrant dans le champ du présent accord sont également collectivement dénommées « l'entreprise ».

En vigueur étendu

Art. 2. - Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PERCO-I tous les salariés des entreprises relevant de l'article 1er du présent accord, sous réserve d'une ancienneté minimum de 3 mois dans l'entreprise.
Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et pour l'intéressement et la participation, au cours de la période de calcul et des 12 mois précédents.
La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites.
Peuvent adhérer au PERCO-I les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés ou, s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1er alinéa.
La condition d'emploi habituel est considérée comme remplie lorsque le seuil d'effectif précité a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du PERCO-I. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ne peut plus effectuer de nouveau versement au PERCO-I, mais l'épargne constituée demeure investie dans le PERCO-I.
Les anciens salariés partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au PERCO-I avant leur départ, pour autant qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés par l'entreprise.
Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou en préretraite peuvent maintenir leurs avoirs dans le PERCO-I, mais ne peuvent plus l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, verser au PERCO-I l'intéressement au titre de leur dernière période d'activité. Ce versement ne peut pas être abondé par l'entreprise.

L'adhésion au PERCO-I est facultative pour les bénéficiaires. L'adhésion au PERCO-I est automatique dès lors qu'il y a eu un versement.

En vigueur étendu

Art. 3. - Alimentation du PERCO-I

Le compte de chacun des adhérents au PERCO-I peut être alimenté par les sommes provenant des :

- sommes issues de l'intéressement :

En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PERCO-I.L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social " ;

- sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".

Le versement s'effectue avant le 1er jour du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;

- versements complémentaires éventuels de l'entreprise (" Abondement ") :

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un abondement dans le cadre des articles L. 3332-10, L. 3332-11 et L. 3334-9 du code du travail.L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires, à l'intéressement et/ ou à la participation versés au PERCO-I ;

- transferts des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale.

En vigueur étendu

Art. 4. - Plafond des versements des adhérents

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intéressement, ne peut excéder le 1/4 de sa rémunération annuelle brute.
Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.
Le plafond de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

En vigueur étendu

Art. 5. - Modalités de l'abondement

L'entreprise a la faculté de verser un abondement, concomitamment aux versements concernés. En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de rémunération et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leurs fonctions.

Les versements complémentaires de l'entreprise sont soumis à la CSG et à la CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".

Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du code du travail, l'entreprise qui souhaite effectuer des versements complémentaires à ceux de ses salariés peut opter parmi les différents taux et plafonds d'abondement ci avant. Seuls feront l'objet d'un abondement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la participation et la prime d'intéressement affectées en tout ou partie au présent plan.

TAUX D'ABONDEMENT	
Niveau	% d'abondement en fonction des sommes versées
1	20 %
2	40 %
3	60 %
4	80 %
5	100 %
6	120 %

7	140 %
8	160 %
9	180 %
10	200 %
11	220 %
12	240 %
13	260 %
14	280 %
15	300 %

PLAFOND ANNUEL D'ABONDEMENT PAR SALARIÉ	
Niveau	% du plafond annuel de la sécurité sociale
1	1 %
2	2 %
3	3 %
4	4 %
5	5 %
6	6 %
7	7 %
8	8 %
9	9 %
10	10 %
11	11 %
12	12 %
13	13 %
14	14 %
15	15 %
16	16 %

Les règles d'abondement, une fois définies, sont appliquées pour une année civile et renouvelées par tacite reconduction. Elles sont portées immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel, si elles existent, et de la société teneur de compte. Elles peuvent être modifiées ou supprimées selon les mêmes modalités que celles définies ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout bénéficiaire (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

En vigueur étendu

Art. 6. - Affectation des sommes épargnées

La totalité des sommes versées au PERCO-I est investie dans les fonds communs de placement multi-entreprise suivants :
- PACTEO Sécurité la gestion est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;
- PACTEO Prudence : la gestion est orientée majoritairement en produits de taux (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions ; de manière à dynamiser son portefeuille tout en privilégiant la prudence ;
- PACTEO Equilibre : la gestion est orientée principalement en actions et en obligations de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;
- PACTEO Dynamique : la gestion est orientée en majorité vers les actions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le long terme de la dynamique de l'économie ;
- CAAM Prem Développement durable : la gestion est orientée en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises socialement responsables ;
- PACTEO Solidaire : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à rechercher la performance à long terme, tout en privilégiant l'économie solidaire.
Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FCPE qui sont régis par l'article L. 214-39 du code monétaire et financier ne détiennent pas plus de 10 % de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé, cette limitation ne s'appliquant pas aux parts et actions d'OPCVM détenues par le fonds.
Fonds par défaut :
Pour les versements volontaires, chaque adhérent pourra affecter ses versements au PERCO-I dans le FCPE de son choix. A défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FCPE le moins risqué (monétaire).
Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées seront affectées au FCPE le moins risqué (monétaire).
Modification de l'affectation des sommes :
Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs soit remise en cause.
Frais à la charge des adhérents :
Les frais d'arbitrage et les commissions de souscription sont à la charge des adhérents. Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des fonds. Ces frais figurent dans les notices d'information des FCPE choisis.
Conseil de surveillance des FCPE :
Le conseil de surveillance des FCPE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres figurent dans le règlement et la notice d'information des FCPE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.
Le conseil de surveillance commun exerce le contrôle de la gestion des FCPE. Il se réunit obligatoirement une fois par an pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

En vigueur étendu

Art. 7. - Transfert

Conformément aux dispositions des articles L. 3335-1 et L. 3335-2 du code du travail, le présent plan peut recevoir, sur demande individuelle du salarié, le transfert des sommes précédemment détenues dans le cadre de l'accord de participation d'un ancien employeur, ainsi que le transfert (avec ou sans rupture du contrat de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versement.

En vigueur étendu

Art. 8. - Frais de tenue de compte

L'entreprise prend intégralement à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires au présent PERCO-I. Les frais sont facturés par le teneur de compte.
Pour les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un motif autre que la retraite ou préretraite), ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise. Ils incombent dès lors aux porteurs de parts concernés et sont prélevés annuellement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PERCO-I.

En vigueur non étendu

Art. 9. - Information des bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale.
CREELIA donnera aux bénéficiaires du plan l'accès à un site Internet transactionnel, un service Minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.
Les adhérents reçoivent du teneur de compte :
- un relevé patrimonial, au moins une fois par an, précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;
- un relevé d'opération, confirmant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).
En outre, tout adhérent quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce dernier est remis par l'entreprise au salarié au moment de son départ s'il n'en détient pas encore un. Il est destiné à faciliter le classement des états récapitulatifs et doit être conservé par l'intéressé tout au long de sa vie.
En cas de changement d'adresse, il appartient à l'adhérent d'en aviser l'entreprise et le teneur de compte en temps utile (le teneur de compte uniquement si le salarié a quitté l'entreprise).
Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription de 30 ans.
Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de FCPE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit maintenues dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

En vigueur étendu

Art. 10. - Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité :
Les sommes affectées au PERCO-I seront disponibles à compter du départ à la retraite.
Cas légaux de déblocage anticipé :
Les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent toutefois obtenir le remboursement exceptionnel de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :
a) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un Pacs ;
En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts, cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
b) Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;
c) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la COTOREP ou de la CDES à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
d) Situation de surendettement du bénéficiaire, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
Demande de rachat des parts de FCPE :
Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat directement au teneur de compte.
Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En vigueur étendu

Art. 11. - Retrait de l'épargne

L'épargne devenue disponible à l'issue du délai de blocage peut, au choix du bénéficiaire :
- être débloquée en capital en une fois seulement ou de manière fractionnée ; le déblocage en capital bénéficie des avantages fiscaux et sociaux attachés à l'épargne salariale, à l'exception de la perception de la CSG/CRDS et des prélèvements sociaux ;
- être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ; dans ce cas, le bénéficiaire se rapprochera de l'assureur désigné par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.
L'assureur désigné est PREDICA, compagnie d'assurance, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.
La rente viagère à titre onéreux est soumise à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du débirentier.
Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces deux modes.
Le choix du bénéficiaire s'effectue lors de la demande de déblocage.
La demande de remboursement est adressée au teneur de compte.

En vigueur étendu

Art. 12. - Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.
En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à le renégocier. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et soit rédiger un nouvel avenant qui annulera et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

En vigueur étendu

Appendice à la section 2
Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord souhaitaient proposer une gamme suffisamment large pour pouvoir répondre aux demandes de l'ensemble des épargnants, quelles que soient leurs attentes en termes de rendement et d'exposition au risque.
Leur choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable, et un fonds solidaire, obligatoirement proposé aux épargnants dans le cadre du PERCO-I.

	CLASSIFICATION AMF	**COMPOSITION**	**HORIZON de placement**	**STRATÉGIE**	**SÉCURITÉ**	**PERFORMANCE espérée**
PACTEO Sécurité	Monétaire euro	100 % monétaire	1 semaine minimum	Sécuriser son portefeuille	****	*
PACTEO Prudence	Diversifié	10 % monétaire	18 mois minimum	Dynamiser son portefeuille en privilégiant la prudence	***	**
		70 % obligations				
		20 % actions				
PACTEO Equilibre	Diversifié	10 % monétaire	3 ans minimum	Allier la performance à la sécurité	**	***
		40 % obligations				
		50 % actions				
PACTEO Dynamique	Actions de la zone euro	20 % obligations	5 ans minimum	Rechercher la performance à moyen/long terme	*	****
		80 % actions				
CAAM Prem développe- ment durable	Actions de la zone euro	100 % actions répondant aux critères de l'ISR	5 ans minimum	Rechercher la performance à moyen/long terme en privilégiant l'investissement socialement responsable	*	*****
PACTEO Solidaire	Actions de la zone euro	100 % actions ISR dont au moins 5 % et maximum 10 % en titres d'entreprises solidaires	5 ans minimum	Investir dans des entreprises de la zone euro qui favorisent l'emploi et l'insertion sociale	*	*****

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant n° 61 annule et remplace les avenants n° s 39 et 39 bis antérieurement conclus.

Il pourra être dénoncé et révisé en application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail et des articles 1. 3 et 1. 4 de la convention collective de la poissonnerie.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des porteurs, sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. L'entreprise continue à prendre en charge les frais de tenue des comptes de son personnel et anciens salariés en retraite et préretraite.

En revanche, aucun nouveau versement au PEI ou au PERCO-I ne peut plus être effectué à compter de l'expiration d'un préavis de 6 mois à compter de la notification faite au teneur de compte.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de son extension.

Le personnel de l'entreprise est informé de l'existence et du contenu du PEI et du PERCO-I selon les modalités propres à l'entreprise.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

Section 3 : Intéressement

En vigueur étendu

Dans le cadre de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, il est proposé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement. Dans ce cas, les entreprises de la branche qui le souhaitent peuvent bénéficier de ce dispositif en concluant un accord d'intéressement dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Entre la société...., dont le siège social est situé à...., représenté par.... ;

D'une part ;

Et, les représentants du personnel (délégués syndicaux ou membres du comité d'entreprise) ou l'ensemble du personnel concerné ayant ratifié l'accord, à la suite d'un vote dont le procès-verbal est joint au présent accord, qui a recueilli la majorité des deux tiers des salariés inscrits à l'effectif ;

D'autre part,

Est conclu un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.L'accord d'intéressement doit être conclu avant le premier jour de la seconde moitié de la période de calcul qui suit la date de sa prise d'effet.

Préambule

Remplacé

Le préambule est obligatoire et doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement (performances ou résultat) et des critères de répartition.

Le préambule doit être transparent sur les conditions de conclusion de l'accord et être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.

En vigueur étendu

Le préambule est obligatoire et doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement (performances ou résultat) et des critères de répartition.

Le préambule doit être transparent sur les conditions de conclusion de l'accord et être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.

Objet

Article 1
En vigueur étendu
Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et les modalités de calcul dans lesquelles les salariés percevront un intéressement en fonction des résultats de l'entreprise. Cet intéressement s'ajoute au salaire et aux divers éléments de rémunération du travail, sans se substituer à aucun d'entre eux.

Tout ce qui n'est pas prévu dans le présent accord sera régi par la réglementation en vigueur.

Durée

Article 2
En vigueur étendu
Le présent accord est conclu pour une durée de 3 exercices sociaux, à compter du....., soit jusqu'au..... Il expirera à cette date sans autre formalité.

Bénéficiaires

Article 3
En vigueur étendu
Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés de l'entreprise comptant au moins (maximum 3 mois)... mois d'ancienneté dans l'entreprise.L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

L'entreprise ayant moins de 250 salariés, le présent accord s'applique également au chef d'entreprise ou au mandataire social (président, directeur général, gérant ou membre du directoire), à son conjoint collaborateur ou associé.L'accord d'intéressement ne peut être mis en place dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié ayant également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Formule de calcul de l'intéressement

Article 4
En vigueur étendu

Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective aux résultats de l'entreprise selon la formule suivante :..... (indiquez les modalités retenues).

Ou bien,

Les sommes attribuées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité sont attribuées selon la formule suivante :..... (indiquez les modalités retenues).

Ou bien,

Les sommes allouées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement prennent en compte la réalisation des objectifs suivants :..... (indiquez les modalités retenues).

Les sommes affectées à l'intéressement ne peuvent excéder un plafond égal à 20 % de la masse salariale brute des bénéficiaires et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour un même salarié, les sommes reçues au titre de l'intéressement ne peuvent excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Répartition de l'intéressement

Article 5
En vigueur étendu

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée (facultatif) proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, sachant que les périodes d'absence pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour les mandataires sociaux et son conjoint collaborateur ou associé, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Variante :

- soit proportionnellement à la durée de présence :

Il s'agit de la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice. Sont prises en compte les périodes de travail effectif, les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel, ainsi que le congé maternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

- soit uniformément :

L'enveloppe est divisée entre tous les salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

- soit en combinant plusieurs des trois critères précédents.

Chaque critère s'applique à une sous-masse distincte comme suit : (indiquer les critères et pourcentages retenus).

Versement de l'intéressement

Article 6

En vigueur étendu

L'intéressement annuel sera versé le..... (au plus tard le dernier jour du 7e mois suivant la clôture de l'exercice considéré).

(Facultatif) L'intéressement fera l'objet de X versements selon les modalités suivantes :.....

Les bénéficiaires qui le souhaitent pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le PEI ou le PERCO-I mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions prévues par l'avenant n° 61 du 12 septembre 2007 à la convention collective nationale de la poissonnerie.

Régime fiscal et social

Article 7

En vigueur étendu

Les sommes versées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de la sécurité sociale et aux prélèvements sociaux qui ont la même assiette.

Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS.L'employeur prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social " .

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si les salariés affectent ces sommes à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif régi par le code du travail, 3e partie, livre III, intitulé " Intéressement, participation et épargne salariale ". Dans ce cas, ils demanderont à l'entreprise le versement de tout ou partie de leurs primes à ce plan dans un délai maximum de 15 jours (à compter de la date à laquelle les sommes ont été perçues). Sous réserve des dispositions spécifiques relatives aux avances d'intéressement supérieures au montant réel de ce dernier, ces sommes seront alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

Information collective et individuelle du personnel

Article 8

En vigueur étendu

a) Information collective

L'application du présent accord sera suivie par les représentants élus du personnel.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur et feront l'objet d'un rapport sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

b) Information individuelle

Le présent accord fera l'objet d'une note d'information remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Chaque versement de prime d'intéressement fera l'objet d'une fiche distincte indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;

- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;

- le montant des droits attribués à l'intéressé ;

- le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS.

Cette fiche comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Tout salarié quittant l'entreprise recevra avec sa dernière paie un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'ils ne peuvent être atteints à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à leur disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement.

Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Procédure de règlement des différends

Article 9
En vigueur étendu
Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord seront réglées prioritairement à l'amiable.

Publicité

Article 10
En vigueur étendu
Dépôt :

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à savoir d'un dépôt en 2 exemplaires, dont une version sur support électronique auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans un délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion.

Affichage :

Mention de cet accord figurera ensuite sur chacun des tableaux d'affichage de la direction.

Information individuelle :

Le présent accord sera remis à chaque membre du personnel.

Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé

(1) Texte élargi au commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 8 juillet 2008 - art. 1, art. 1er)

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire, CFE-CGC,

Article 1
En vigueur étendu

Le présent avenant aménage les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie, ci-après désignée « convention collective nationale », et a pour objet de mettre en oeuvre une garantie « frais de santé » basée sur la solidarité civile entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ de ladite convention collective.
Cette garantie a pour objet la prise en charge, complémentairement à la couverture assurée par la sécurité sociale, des dépenses de santé engagées par les salariés des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale.

Article 2
En vigueur étendu

Eu égard aux objectifs de solidarité civile et de mutualisation des risques que le présent avenant organise, la couverture des garanties définies dans le présent avenant est confiée, pour chacun des collèges à un des organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, désignés par les parties signataires du présent avenant, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.
Les garanties ainsi définies sont assurées, à compter de la date d'effet définitive du présent avenant, et pour une période de 5 ans au plus, par :
- l'APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, pour les risques afférents aux salariés non cadres et pour la garantie des indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés ;

- Vauban-Humanis prévoyance, 18, avenue Léon-Gaumont, 75020 Paris, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, pour les risques afférents aux salariés cadres à l'exception de la garantie des indemnités de fin de carrière.
Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent avenant décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques, tous les 5 ans au plus à compter de la date d'effet définitive du présent avenant.

Article 3
En vigueur étendu

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale sont tenues :
- non seulement d'apporter à leur personnel la garantie collective prévue par le présent avenant ;
- mais encore d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de cette garantie, aux organismes prévus à l'article 2 ci-dessus afin que soit assurée la mutualisation des risques permettant de réaliser la solidarité civile, objectif du présent avenant.
Cette obligation, à caractère strictement obligatoire, s'applique, pour l'ensemble du régime, à compter du 1er janvier 2008, date d'effet du présent avenant, et au plus tard au premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension.
Ces dispositions s'appliquent y compris pour les entreprises ayant un contrat de même nature conclu auprès d'autres organismes assureurs avec des garanties identiques ou supérieures.
Dans ce dernier cas, les organismes assureurs désignés à l'article 2 s'engagent à proposer des régimes différentiels afin de garantir des prestations à un niveau identique moyennant le versement d'une cotisation adaptée.
Cette nécessaire adaptation a pour effet de reporter les dates d'effet ci-dessus mentionnées au 1er janvier 2009, date d'effet définitive du présent avenant.

Article 4
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, pour chaque exercice civil, les organismes assureurs visés à l'article 2 établissent un rapport sur les résultats d'ensemble du régime des actifs correspondant aux activités consolidées de toutes les entreprises adhérentes aux régimes de prévoyance définis du titre VIII de la convention collective nationale et complétées par les dispositions du présent avenant.
Ce rapport sera adressé à l'organisation patronale et aux organisations syndicales représentatives dans la branche au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.
Ainsi, compte tenu des résultats financiers du régime de prévoyance professionnel, les parties signataires du présent accord pourront ajuster, chaque année, les prestations ou pourront fixer des taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations.
En tout état de cause, à compter du 1er janvier 2009 et au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera, au minimum, indexée sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats constatés du régime peuvent compenser totalement ou partiellement l'évolution de cet indice.

Article 5
En vigueur étendu

5. 1. Une notice est remise à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en place du régime, ainsi qu'à tout nouvel embauché.
A l'occasion de toute modification des garanties du régime, une nouvelle notice, rectifiée en conséquence, est remise aux assurés.
Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale.
Cette information devra être transmise à tous les salariés.
Le contenu de la notice ou de ses mises à jour est établi par l'(ou les) organisme (s) assureur (s) sous sa (leur) responsabilité.
L'(ou les) organisme (s) assureur (s) adresse (nt) également un exemplaire à chaque entreprise adhérente, à charge pour elle de la diffuser au comité d'entreprise et à chaque membre du personnel, par tout moyen à sa convenance, dans le respect des dispositions légales y afférentes.
5. 2. Tout salarié quittant une entreprise affiliée au régime et se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1° de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 est informé par l'organisme assureur, au terme de son contrat, de la possibilité dans laquelle il se trouve et des conditions de pouvoir bénéficier par adhésion formelle individuelle et facultative au régime maladie-chirurgie-maternité des anciens salariés mis en oeuvre par les organismes assureurs, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le terme de son contrat de travail.
Les ayants droit d'un assuré décédé seront également informés par l'organisme assureur du présent régime du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime et des mêmes conditions tarifaires pendant une durée minimale de 12 mois, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois du décès.

Article 6
En vigueur étendu

Est réputé bénéficiaire du régime de prévoyance, tout salarié, sous contrat de travail en cours, inscrit aux effectifs des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.
Toutefois, seuls les salariés ayant acquis une ancienneté de 1 mois dans la même entreprise pourront bénéficier du régime maladie-chirurgie-maternité.
Le régime dispense d'affiliation les salariés pour la durée de leur prise en charge au titre de la couverture complémentaire, en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, couverture maladie universelle), ainsi que pour ceux bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.
Les garanties définies par le présent avenant sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) pour la durée de cette suspension.
Ces garanties sont également maintenues dans les cas de suspension du contrat de travail prévus par le code du travail dans les conditions définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Article 6.1
Adhérent à titre obligatoire

Le régime défini par le présent avenant garantit le salarié.

Article 6.2
Adhérent à titre facultatif

Peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité, en contrepartie d'une cotisation spécifique appelée par l'assureur, et sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit :
- le conjoint, le concubin de l'assuré ou la personne avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficiant des prestations en nature de la sécurité sociale ;
- les enfants de l'assuré, de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs).
La cotisation facultative et individuelle est entièrement à la charge du bénéficiaire.
Les conditions d'adhésion applicables sont formalisées dans un contrat spécifique dont les dispositions sont communiquées par les organismes assureurs désignés à l'article 2 aux signataires du présent avenant.
Le montant de la cotisation appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après consultation des signataires du présent avenant.

Article 7

En vigueur étendu

La cotisation contractuelle mensuelle par salarié est égale à :

- salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947 :

- régime général de la sécurité sociale : 51,30 € ;

- régime local d'Alsace-Moselle : 40,85 € ;

- salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947 :

- régime général de la sécurité sociale : 34 € ;

- régime local d'Alsace-Moselle : 27 €.

Article 8

En vigueur non étendu

Article 8. 1
Définition des prestations

Les remboursements sont effectués en complément des prestations en nature de tout régime maladie-chirurgie-maternité selon les modalités suivantes :
- soit sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (RSS) ou du tarif forfaitaire de responsabilité (TFR) ;
- soit sur la base des remboursements utilisés par la sécurité sociale (BR) ;
- soit sur la base des frais réels (FR), avec application éventuelle d'un maximum du remboursement exprimé en euros ;
- ou encore selon des remboursements forfaitaires.
Dans tous les cas, la prestation est limitée au montant des frais restant à la charge du salarié après intervention du régime de la sécurité sociale et, éventuellement, d'autres organismes assureurs.
Le montant des prestations versées par le régime de prévoyance peut être établi de façon différente suivant que les praticiens ou auxiliaires médicaux sont ou non liés par une convention conclue avec les caisses nationales de sécurité sociale.
Sauf exceptions expressément prévues ci-après, la couverture maladie-chirurgie-maternité n'intervient qu'en complément des remboursements effectués par les régimes maladie et maternité de la sécurité sociale et pour les actes effectués en conformité avec la nomenclature générale des actes professionnels ou avec la classification commune des actes médicaux.
Dans le cas où la cotation n'est pas conforme à la nomenclature ou à la classification, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.
En tout état de cause, le présent régime se conforme au cahier des charges du contrat responsable et solidaire tel que défini au titre 7 du livre VIII du code de la sécurité sociale et, à ce titre, ne prend pas en charge :
- la contribution forfaitaire restant obligatoirement à la charge de l'assuré en application des dispositions de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Article 8. 2
Montant des prestations

Les garanties, exprimées en pourcentage de la base de remboursement s'entendent, « y compris les remboursements versés par la sécurité sociale ainsi que le remboursement additionnel du régime local Alsace-Moselle ».

Les montants des garanties exprimés en euros par bénéficiaire sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Tous les remboursements calculés par l'organisme assureur sont limités aux frais réellement engagés.

Nature des frais	Libellé de la prestation
Hospitalisations chirurgicales (établissements publics ou privés)	
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres) des praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150 % de la BR

Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres) des praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130 % de la BR
Frais de séjour	150 % de la BR
Chambre particulière (dès le premier jour, mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire)	Frais réels, dans la limite de 50 € par jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % de la BR
Hospitalisations médicales (établissements publics ou privés, y compris maisons de repos et de convalescence, colonies sanitaires et sanatoriums) et maternité	
Honoraires (médecins intervenants) des praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150 % de la BR
Honoraires (médecins intervenants) des praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130 % de la BR
Frais de séjour	150 % de la BR
Chambre particulière (dès le premier jour, mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire en médical, à 90 jours par an et par bénéficiaire en service psychiatrique, en maison de retraite à caractère médicalisé et en long séjour, à 8 jours en maternité)	Frais réels, dans la limite de 50 € par jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % de la BR
Naissance/ Adoption (1)	Forfait égal à 150 € par enfant
Soins médicaux (y compris maternité)	
Consultations, visites ou actes de généralistes ou de spécialistes : - praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins - praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	 200 % de la BR 180 % de la BR
Radiologie	100 % de la BR
Analyses biologiques	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	100 % de la BR
Pharmacie	100 % de la BR
Transport (autre que pour hospitalisation)	100 % de la BR
Actes de médecine alternative non remboursés par la sécurité sociale (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie) ou bilan nutritionnel	Dans la limite de 35 € par séance et de 3 séances par an et par bénéficiaire
Optique	
A raison d'un équipement tous les 2 ans, par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs, en cas de changement de correction, la limite est ramenée à 1 an. Cette limite est décomptée à partir de la date d'acquisition de l'équipement. La prestation ne peut, en tout état de cause, être inférieure aux planchers ou supérieure aux plafonds du tableau ci-après.	Les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale et intègrent le régime local Alsace-Moselle
Par monture	100 €
- verres simples (2) (par verre)	92 €
- verres complexes (3) (par verre)	115 €
- verres hypercomplexes (4) (par verre)	145 €
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	150 € par an et par bénéficiaire
Lentilles correctrices non remboursées par la sécurité sociale ou jetables	150 € par an et par bénéficiaire
Correction des troubles de la vision par chirurgie (par oeil)	400 €
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlay simple, onlay (5)	250 % de la BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	280 % de la BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	280 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale : - prothèses - inlay core et inlay à clavettes	 280 % de la BR 180 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale) : pilier de bridge et couronne sur dent vivante	280 % de la BR
Appareillage	

Prothèses orthopédiques Accessoires médicaux définis par la nomenclature de la sécurité sociale	100 % de la BR + 400 € par an et par bénéficiaire
Prothèses auditives	100 % de la BR + 800 € par an et par bénéficiaire
Cures thermales	
Honoraires de surveillance	100 % de la BR
Frais d'établissement thermal	100 % de la BR
Hébergement (nuitées)/ frais de transport : Les forfaits indiqués sont versés, que la cure soit prise en charge ou non par la sécurité sociale, dans la limite des frais réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la participation de la sécurité sociale	200 € par cure et par bénéficiaire
Actes de prévention	
Ensemble des actes de prévention pris en charge par la sécurité sociale (art. R. 871-1 du code de la sécurité sociale)	100 % de la BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale (sur prescription médicale)	50 € par an et par bénéficiaire
Traitement antinicotinique remboursé par la sécurité sociale Le forfait est versé en complément du remboursement de la sécurité sociale	30 € par an et par bénéficiaire
(1) Versement unique au mari ou à la femme si tous les deux travaillent dans la même entreprise. (2) Verres simples : verres simples foyers avec une sphère comprise entre - 6 et + 6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4. (3) Verres complexes : verres simples foyers avec une sphère supérieure à - 6 ou à + 6 ou un cylindre supérieur à + 4 et verres multifocaux ou progressifs. (4) Verres hypercomplexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques, dont sphère hors zone de - 8 à + 8 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques hors zone de - 4 à + 4. (5) Pour les stomatologues n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins, la garantie est limitée à 225 % de la BR pour l'année 2015 et l'année 2016 et 200 % de la BR à compter de 2017. BR : base de remboursement de la sécurité sociale.	

La prise en charge des frais d'optique est plafonnée en application des dispositions du « contrat responsable » (art. L. 871-2 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application) et de celles du « panier de soins » (décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Modalités de prise en charge des équipements optiques (panier de soins, contrat responsable)

(En euros.)

Equipement comportant	Minima (panier de soins)	Maxima (contrat responsable : plafond de remboursement de la monture de 150 € maximum inclus)
2 verres simples	100	470
1 verre simple et 1 verre complexe	150	610
2 verres complexes	200	750
1 verre simple et 1 verre hypercomplexe	150	660
1 verre complexe et 1 verre hypercomplexe	200	800
2 verres hypercomplexes	200	850

Article 8. 3
Modalités de versement des prestations

Les prestations sont assurées à compter de la date d'effet de la garantie ou au premier jour du contrat de travail, dans les conditions définies à l'article 6.
Les garanties cessent d'être assurées à compter du dernier jour du mois civil suivant la fin du contrat de travail.
L'ensemble des modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations est détaillé dans le contrat d'adhésion annexé au présent avenant et dans la notice d'information remise à chaque salarié.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au 1er avril 2008 et pour toutes les entreprises au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.
Les entreprises disposant déjà d'un régime de même nature souscrit auprès d'autres organismes assureurs que ceux définis à l'article 2 du présent avenant et en vigueur au 1er avril 2008 devront prendre toute disposition pour y mettre fin, au plus tard, au 31 décembre 2008, afin de rejoindre la mutualisation des risques que le présent avenant organise à compter du 1er janvier 2009.

Article 30

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 31

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Avenant n° 63 du 22 novembre 2007 relatif aux heures supplémentaires (1) (2)

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

En vigueur étendu

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-22 du code du travail (anciennement article L. 212-5-I) aux termes desquelles les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut de convention ou d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 %.

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

(2) Avenant élargi au commerce de gros de la poissonnerie.

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

Compte tenu de la nécessaire équité face à la pénibilité de certains postes dans les entreprises relevant du commerce du poisson et de la conchyliculture, la CPNB a souhaité actualiser, harmoniser et aligner les majorations des heures supplémentaires pour l'ensemble des salariés de la branche.

Article 1

En vigueur étendu

Le principe des heures d'équivalence ne sera plus appliqué dans les entreprises de la branche.

Article 2

En vigueur étendu

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins :
Les heures accomplies au-delà de la durée annuelle des 1 596 heures (soit 35 h × 45,60 semaines) et en deçà de la durée annuelle de 1 960 heures (soit 43 h × 45,60 semaines) sont rémunérées au taux majoré de 25 %.
Au-delà de la durée annuelle de 1 960 heures (soit 43 h × 45,60 semaines), les heures effectuées sont majorées de 50 % et subissent, le cas échéant, lors du dépassement du contingent d'heures supplémentaires, les majorations liées au repos compensateur.
Pour les entreprises de plus de 20 salariés :
Au-delà de la durée annuelle de 1 870 heures (soit 41 h × 45,60 semaines), les heures effectuées sont majorées de 50 % et subissent, le cas échéant, lors du dépassement du contingent d'heures supplémentaires, les majorations liées au repos compensateur.

En vigueur étendu

Durée. - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.
Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.
La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives, à l'issue de la procédure de signature.
Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs.

Avenant n° 64 du 17 janvier 2008 portant modifications de l'avenant n 48 relatif à la prévoyance

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes (FGTA) FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaires CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4.2 de l'avenant n° 48, les partenaires sociaux entendent examiner les paramètres techniques utilisés pour l'établissement des valeurs d'acquisition des unités dépendance.

Article 2

En vigueur étendu

La valeur de service de l'unité dépendance permet d'évaluer le montant de la garantie tenant compte du nombre total d'unités dépendance acquises par le participant.
Cette valeur est fixée chaque année par le conseil d'administration de l'OCIRP ; les garanties acquises et les rentes en cours de service sont revalorisées annuellement suivant sa progression.
La valeur de service était de 1 € en 2005, 1,016 € en 2006, 1,034 € en 2007.
Elle a été portée à 1,05 € en 2008.

Article 3

En vigueur étendu

La valeur d'acquisition qui sert à déterminer le nombre d'unités dépendance acquises au cours d'un exercice est fixée annuellement par l'OCIRP.
A compter de l'exercice 2008 et pour les exercices ultérieurs, la valeur d'acquisition des unités dépendance sera automatiquement indexée par décision du conseil d'administration de l'OCIRP suivant le même taux que celui utilisé pour l'indexation de la valeur de service.
Toutefois, un correctif peut ensuite être appliqué à cette valeur s'il est constaté une évolution de l'âge moyen actuariel du groupe des participants de la profession.

Article 4

En vigueur étendu

En conformité avec l'obligation réglementaire découlant de l'article A. 931-10-9 du code de la sécurité sociale, le taux technique de calcul des engagements de rente est abaissé de 3,00 % à 2,50 % à compter de l'exercice 2008.
Il en résulte un ajustement de 12 % de la valeur d'acquisition des unités dépendance, ainsi que de celle indiquée au barème prévu en cas de poursuite individuelle de l'affiliation des participants qui en font la demande après rupture de leur contrat de travail.

Article 5

En vigueur étendu

En application des articles 1, 2 et 3 du présent avenant, les dispositions suivantes sont applicables :
- le correctif de 12 % mentionné à l'article 3 du présent avenant s'appliquant sur les valeurs d'acquisition est amorti linéairement sur les exercices 2008, 2009 et 2010 ;
- la valeur d'acquisition de l'unité dépendance est portée à 0,737 € pour l'exercice 2008.

Article 9

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2008.

Article 10

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Avenant n° 67 du 27 février 2009 relatif à l'indemnisation pour maladie ou accident

La CPF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1
En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de l'article 5.1 de la convention collective relatif à l'indemnisation des absences pour cause de maladie ou d'accident, conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 janvier 2008, ainsi que celles de l'article 8.5 relatif à la gestion du régime.

Article 2
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5. 1 sont modifiées comme suit :
« Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes.

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 90 % du salaire brut	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 75 % du salaire brut
De 1 an à moins de 6 ans	30	30
De 6 ans à moins de 11 ans	40	40
De 11 ans à moins de 16 ans	50	50
De 16 ans à moins de 21 ans	60	60
De 21 ans à moins de 26 ans	70	70
De 26 ans à moins de 31 ans	80	80
31 ans et plus	90	90

Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation commencent à courir à compter du 8e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du premier jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation. »
Le reste de l'article est inchangé.

Article 3
En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 8. 5 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :
« Le taux de cotisation correspondant à la gestion du régime de prévoyance et à la mutualisation des garanties prévues aux articles 3. 2. 4 et 5. 1 de la présente convention s'élève à 0, 91 % de la totalité des salaires bruts réparti de la façon suivante :
- 0, 343 % au titre du régime de prévoyance (art. 8. 1 à 8. 4 ci-dessus), dont 0, 203 % à la charge de l'employeur et 0, 14 % à la charge du salarié ;
- 0, 458 % au titre de l'indemnisation maladie à la charge de l'employeur en totalité ;
- 0, 109 % au titre de l'indemnisation du départ en retraite à la charge de l'employeur en totalité. »

La consolidation de cet article est en attente d'informations du ministère du travail ou des partenaires sociaux.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il est à effet immédiat pour les dispositions de l'article 5.1 et au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension pour l'article 8.5.

Article 5
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent accord.

Avenant n° 68 du 27 mars 2009 relatif à la formation hygiène et guide de « bonnes pratiques »

La CPF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1
En vigueur étendu

Dans le but de rendre plus accessible les formations à l'hygiène en adaptant les formations à la typologie des organismes, de fournir et assurer une prise en charge équitable des demandes de nos entreprises.
Nonobstant la préservation de l'avenant 56 donnant un caractère obligatoire aux formations « hygiène et guide de bonnes pratiques ».

Article 2
En vigueur étendu

2.1. La CPNE-FP ouvre les prises en charge par l'OPCAD-DISTRIFAF aux organismes de formation selon les critères et barèmes définis ci-après.
Formation « hygiène et guide de bonnes pratiques » :
- formations sur 2 jours à 50 € de l'heure « individuelle » ;
- formations sur 2 jours à 800 € par jour jour par groupe de 4 participants minimum.
2.2. Les organismes de formation ainsi autorisés sont tenus de se référer au guide de bonnes pratiques hygiène poissonnier détaillant.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il est à effet immédiat pour les dispositions de l'article 5.1 et au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension pour l'article 8.5.

Article 4
En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2232-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 15 septembre 2009 de l'Union nationale de la poissonnerie française à la convention

En vigueur

Paris, le 15 septembre 2009.

L'Union nationale de la poissonnerie française (UNPF), 3, rue Joseph-Sansboeuf, 75008 Paris, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Monsieur le ministre,
En application des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail et suite à la décision de reconnaissance de représentativité de l'UNPF dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie par le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville en date du 28 juillet 2009, nous avons l'honneur de vous informer que l'Union nationale de la poissonnerie française adhère à la convention collective nationale de la poissonnerie ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et annexes.
Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'expression de ma considération distinguée.

Avenant n° 69 du 10 septembre 2009 à l'avenant n° 61 du 12 septembre 2007 relatif à l'épargne salariale

La CPF,

La FGTA CGT-FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Les articles suivants sont modifiés.

« Préambule

En application des lois n° 2001-152 du 19 février 2001, n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur l'épargne salariale et des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail, il a été décidé de conclure le présent accord par voie d'avenant à la convention collective de la poissonnerie instituant un plan d'épargne interentreprises (ci-après dénommé " PEI ") et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ci-après dénommé " PERCO-I "). Le présent avenant a pour objet de mettre à jour la convention collective par rapport à la loi du 3 décembre 2008 et de proposer, en application de l'article L. 3312-8 du code du travail, un cadre d'ensemble pour les entreprises désirant mettre en place un accord d'intéressement. »

Section 1
Plan d'épargne interentreprises (PEI)
« Article 2
Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés ou, s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1er alinéa. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 3
Alimentation du PEI

Le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant des :
- sommes issues de l'intéressement :
En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PEI.L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social " ;
- sommes issues de la participation :
Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".
Le versement s'effectue avant le 1er jour du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;
- versements complémentaires éventuels de l'entreprise (" Abondement ") :
Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un abondement dans le cadre des articles L. 3332-10 et L. 3332-11 du code du travail.L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires, à la participation et / ou à l'intéressement versé (s) au PEI ;
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.
- transferts des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale. »

« Article 5
Modalités de l'abondement

Les versements complémentaires de l'entreprise sont soumis à la CSG et à la CRDS.L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".

Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du code du travail, l'entreprise qui souhaite effectuer des versements complémentaires à ceux de ses salariés peut opter parmi les différents taux et plafonds d'abondement ci-dessous. Seuls feront l'objet d'un abondement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la prime d'intéressement et la réserve spéciale de participation affectées en tout ou partie au présent plan. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 7
Transfert

Conformément aux dispositions des articles L. 3335-1 et L. 3335-2 du code du travail, le présent plan peut recevoir, sur demande individuelle du salarié, le transfert des sommes précédemment détenues dans le cadre de l'accord de participation d'un ancien employeur ainsi que le transfert (avec ou sans rupture du contrat de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.
Ces sommes ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versements. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 9
Information des bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 10
Accès à la participation pour les entreprises
visées à l'article L. 3323-6 du code du travail

Calcul de la réserve spéciale de participation :
Les sommes affectées à la participation sont déterminées après clôture des comptes de chaque exercice, conformément aux dispositions des articles L. 3324-1 à L. 3324-4 du code du travail, par application de la formule : (...).
Bénéficiaires et répartition des droits :
Dans les entreprises employant moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation, les bénéficiaires sont également les chefs d'entreprise ou, s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée à l'alinéa suivant.
Modalités de gestion des droits :
La RSP peut être affectée :
- soit à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ayant alors sur l'entreprise un droit de créance égal aux sommes versées (comptes gérés en comptes courants bloqués) ;
- soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du PEI dans les conditions prévues au présent accord ;
- sur demande individuelle des bénéficiaires, ces sommes pourront être versées dans le PERCO-I. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 11
Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité :
Les parts acquises ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel ses droits ont été acquis en cas de versement de la participation dans le PEI, sauf si le bénéficiaire demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes.
Lors de la répartition des droits, chaque bénéficiaire est informé par..... (compléter par le mode d'information choisi, par exemple une lettre / courrier simple) notamment :
- sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- sur le montant dont il peut demander le versement, en tout ou partie ;
- sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande.
La demande du bénéficiaire doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué.A ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé..... (indiquer la date, par exemple le 3e jour suivant la date d'envoi du courrier simple, le cachet de la poste faisant foi).
Sans réponse de sa part dans le délai imparti les sommes seront bloquées pour une durée de 5 ans.
Cas légaux de déblocage anticipé :
f) Cessation du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou associé. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

Section 2
Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)
« Article 2
Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PERCO-I les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés ou, s'il s'agit de sociétés, leurs

présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1er alinéa. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 3
Alimentation du PERCO-I

Le compte de chacun des adhérents au PERCO-I peut être alimenté par les sommes provenant des :
- sommes issues de l'intéressement :
En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PERCO-I.L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".
- sommes issues de la participation :
Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".
Le versement s'effectue avant le premier jour du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;
- versements complémentaires éventuels de l'entreprise (" Abondement ") :
Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un abondement dans le cadre des articles L. 3332-10, L. 3332-11 et L. 3334-9 du code du travail.L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires, à l'intéressement et / ou à la participation versé (s) au PERCO-I ;
- transferts des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale. »

« Article 5
Modalités de l'abondement

Les versements complémentaires de l'entreprise sont soumis à la CSG et à la CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".
Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du code du travail, l'entreprise qui souhaite effectuer des versements complémentaires à ceux de ses salariés peut opter parmi les différents taux et plafonds d'abondement ci-avant. Seuls feront l'objet d'un abondement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la participation et la prime d'intéressement affectées en tout ou partie au présent plan. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 7
Transfert

Conformément aux dispositions des articles L. 3335-1 et L. 3335-2 du code du travail, le présent plan peut recevoir, sur demande individuelle du salarié, le transfert des sommes précédemment détenues dans le cadre de l'accord de participation d'un ancien employeur, ainsi que le transfert (avec ou sans rupture du contrat de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.
Ces sommes ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versements. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 9
Information des bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.
Il est ajouté une section 3 « Intéressement » :

« Section 3
Intéressement

Dans le cadre de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, il est proposé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement. Dans ce cas, les entreprises de la branche qui le souhaitent peuvent bénéficier de ce dispositif en concluant un accord d'intéressement dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.
Entre la société...., dont le siège social est situé à...., représenté par.... ;
D'une part ;
Et, les représentants du personnel (délégués syndicaux ou membres du comité d'entreprise) ou l'ensemble du personnel concerné ayant ratifié l'accord, à la suite d'un vote dont le procès-verbal est joint au présent accord, qui a recueilli la majorité des deux tiers des salariés inscrits à l'effectif ;
D'autre part,
Est conclu un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.L'accord d'intéressement doit être conclu avant le premier jour de la seconde moitié de la période de calcul qui suit la date de sa prise d'effet.
Préambule :
Le préambule est obligatoire et doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement (performances ou résultat) et des critères de répartition.
Le préambule doit être transparent sur les conditions de conclusion de l'accord et être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.

Article 1er
Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et les modalités de calcul dans lesquelles les salariés percevront un intéressement en fonction des résultats de l'entreprise. Cet intéressement s'ajoute au salaire et aux divers éléments de rémunération du travail, sans se substituer à aucun d'entre eux.
Tout ce qui n'est pas prévu dans le présent accord sera régi par la réglementation en vigueur.

Article 2
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 exercices sociaux, à compter du....., soit jusqu'au..... Il expirera à cette date sans autre formalité.

Article 3
Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés de l'entreprise comptant au moins (maximum 3 mois)... mois d'ancienneté dans l'entreprise.L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.
L'entreprise ayant moins de 250 salariés, le présent accord s'applique également au chef d'entreprise ou au mandataire social (président, directeur général, gérant ou membre du directoire), à son conjoint collaborateur ou associé.L'accord d'intéressement ne peut être mis en place dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié ayant également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Article 4
Formule de calcul de l'intéressement

Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective aux résultats de l'entreprise selon la formule suivante :..... (indiquez les modalités retenues).
Ou bien,
Les sommes attribuées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité sont attribuées selon la formule suivante :..... (indiquez les modalités retenues).
Ou bien,
Les sommes allouées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement prennent en compte la réalisation des objectifs suivants :..... (indiquez les modalités retenues).
Les sommes affectées à l'intéressement ne peuvent excéder un plafond égal à 20 % de la masse salariale brute des bénéficiaires et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.
Pour un même salarié, les sommes reçues au titre de l'intéressement ne peuvent excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 5
Répartition de l'intéressement

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée (facultatif) proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, sachant que les périodes d'absence pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.
Pour les mandataires sociaux et son conjoint collaborateur ou associé, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.
Variante :
- soit proportionnellement à la durée de présence :
Il s'agit de la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice. Sont prises en compte les périodes de travail effectif, les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel, ainsi que le congé maternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle.
- soit uniformément :
L'enveloppe est divisée entre tous les salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.
- soit en combinant plusieurs des trois critères précédents.
Chaque critère s'applique à une sous-masse distincte comme suit : (indiquer les critères et pourcentages retenus).

Article 6
Versement de l'intéressement

L'intéressement annuel sera versé le..... (au plus tard le dernier jour du 7e mois suivant la clôture de l'exercice considéré).
(Facultatif) L'intéressement fera l'objet de X versements selon les modalités suivantes :.....
Les bénéficiaires qui le souhaitent pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le PEI ou le PERCO-I mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions prévues par l'avenant n° 61 du 12 septembre 2007 à la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 7
Régime fiscal et social

Les sommes versées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de la sécurité sociale et aux prélèvements sociaux qui ont la même assiette.
Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS.L'employeur prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".
Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si les salariés affectent ces sommes à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif régi par le code du travail, 3e partie, livre III, intitulé " Intéressement, participation et épargne salariale ". Dans ce cas, ils demanderont à l'entreprise le versement de tout ou partie de leurs primes à ce plan dans un délai maximum de 15 jours (à compter de la date à laquelle les sommes ont été perçues). Sous réserve des dispositions spécifiques relatives aux avances d'intéressement supérieures au montant réel de ce dernier, ces sommes seront alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

Article 8
Information collective et individuelle du personnel

a) Information collective
L'application du présent accord sera suivie par les représentants élus du personnel.
Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur et feront l'objet d'un rapport sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.
b) Information individuelle
Le présent accord fera l'objet d'une note d'information remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.
Chaque versement de prime d'intéressement fera l'objet d'une fiche distincte indiquant :
- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS.
Cette fiche comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.
Tout salarié quittant l'entreprise recevra avec sa dernière paie un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.
S'ils ne peuvent être atteints à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à leur disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement.
Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Article 9
Procédure de règlement des différends

Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord seront réglées prioritairement à l'amiable.

Article 10
Publicité

Dépôt :
Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à savoir d'un dépôt en 2 exemplaires, dont une version sur support électronique auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans un délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion.
Affichage :
Mention de cet accord figurera ensuite sur chacun des tableaux d'affichage de la direction.
Information individuelle :
Le présent accord sera remis à chaque membre du personnel. »

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable dès sa signature et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 69 du 24 mars 2010 relatif à l'épargne salariale

(1) Dispositions rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 14 février 2011 - art. 1)

La confédération nationale des poissonniers écaillers de France,

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

En vigueur étendu

il a été convenu que les articles suivants sont modifiés comme suit :

« Préambule

En application des lois n° 2001-152 du 19 février 2001, n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur l'épargne salariale et des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail, il a été décidé de conclure le présent accord par voie d'avenant à la convention collective de la poissonnerie instituant un plan d'épargne interentreprises (ci-après dénommé PEI) et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ci-après dénommé PERCO-I). Le présent avenant a pour objet de mettre à jour la convention collective par rapport à la loi du 3 décembre 2008 et de proposer, en application de l'article L. 3312-8 du code du travail, un cadre d'ensemble pour les entreprises désirant mettre en place un accord d'intéressement. »

Section 1

Plan d'épargne interentreprises (PEI)
« Article 2
Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1er alinéa. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 3

Alimentation du PEI

Le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant des :

- sommes issues de l'intéressement :
En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PEI.L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social " ;
- sommes issues de la participation :
Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".
Le versement s'effectue avant le 1er jour du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;
- versements complémentaires éventuels de l'entreprise (" Abondement ") :
Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un abondement dans le cadre des articles L. 3332-10 et L. 3332-11 du code du travail.L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires, à la participation et/ ou à l'intéressement versés au PEI. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.
- transferts des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale. »

« Article 5
Modalités de l'abondement

Les versements complémentaires de l'entreprise sont soumis à la CSG et à la CRDS.L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".
Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du code du travail, l'entreprise qui souhaite effectuer des versements complémentaires à ceux de ses salariés peut opter parmi les différents taux et plafonds d'abondement ci-dessous. Seuls feront l'objet d'un abondement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la prime d'intéressement et la réserve spéciale de participation affectées en tout ou partie au présent plan. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 7
Transfert

Conformément aux dispositions des articles L. 3335-1 et L. 3335-2 du code du travail, le présent plan peut recevoir, sur demande individuelle du salarié, le transfert des sommes précédemment détenues dans le cadre de l'accord de participation d'un ancien employeur, ainsi que le transfert (avec ou sans rupture du contrat de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.
Ces sommes ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versements. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 9
Information des bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 10
Accès à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 3323-6 du code du travail

Calcul de la réserve spéciale de participation :
Les sommes affectées à la participation sont déterminées après clôture des comptes de chaque exercice, conformément aux dispositions des articles L. 3324-1 à L. 3324-4 du code du travail, par application de la formule : (...) (1).
Bénéficiaires et répartition des droits :
Dans les entreprises employant moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation, les bénéficiaires sont également les chefs

d'entreprise ou, s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée à l'alinéa suivant.
Modalités de gestion des droits :
La RSP peut être affectée :

- soit à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ayant alors sur l'entreprise un droit de créance égal aux sommes versées (comptes gérés en comptes courants bloqués) ;
- soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du PEI dans les conditions prévues au présent accord ;
- sur demande individuelle des bénéficiaires, ces sommes pourront être versées dans le PERCO-I. »

Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

(1) Formule inchangée.

« Article 11
Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité :
Les parts acquises ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel ses droits ont été acquis en cas de versement de la participation dans le PEI, sauf si le bénéficiaire demande le versement de tout ou partie des sommes correspondantes.
Lors de la répartition des droits, chaque bénéficiaire est informé par..... (compléter par le mode d'information choisi, par exemple une lettre/ courrier simple) notamment :

- sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ;
- sur le montant dont il peut demander le versement, en tout ou partie ;
- sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

La demande du bénéficiaire doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué.A ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé..... (indiquer la date, par exemple le 3e jour suivant la date d'envoi du courrier simple, le cachet de la poste faisant foi).
Sans réponse de sa part dans le délai imparti les sommes seront bloquées pour une durée de 5 ans.
Cas légaux de déblocage anticipé :
f) Cessation du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou associé. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

Section 2

Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)
« Article 2
Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PERCO-I les chefs des entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés ou, s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1er alinéa. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 3
Alimentation du PERCO-I

Le compte de chacun des adhérents au PERCO-I peut être alimenté par les sommes provenant des :

- sommes issues de l'intéressement :

En cas de versement d'un intéressement, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement, la fraction qu'ils désirent voir verser au PERCO-I.L'intéressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social " ;

- sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être investies dans le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".
Le versement s'effectue avant le 1er jour du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les primes de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;

- versements complémentaires éventuels de l'entreprise (" Abondement ") :

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter aux versements un abondement dans le cadre des articles L. 3332-10, L. 3332-11 et L. 3334-9 du code du travail.L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires, à l'intéressement et/ ou à la participation versés au PERCO-I ;

- transferts des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale. »

« Article 5
Modalités de l'abondement

Les versements complémentaires de l'entreprise sont soumis à la CSG et à la CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".
Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du code du travail, l'entreprise qui souhaite effectuer des versements complémentaires à ceux de ses salariés peut opter parmi les différents taux et plafonds d'abondement ci avant. Seuls feront l'objet d'un abondement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la participation et la prime d'intéressement affectées en tout ou partie au présent plan. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 7
Transfert

Conformément aux dispositions des articles L. 3335-1 et L. 3335-2 du code du travail, le présent plan peut recevoir, sur demande individuelle du salarié, le transfert des sommes précédemment détenues dans le cadre de l'accord de participation d'un ancien employeur, ainsi que le transfert (avec ou sans rupture du contrat de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.
Ces sommes ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versement. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 9
Information des bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.
Il est ajouté une section 3 « Intéressement » :

« Section 3

Intéressement

Dans le cadre de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, il est proposé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement. Dans ce cas, les entreprises de la branche qui le souhaitent peuvent bénéficier de ce dispositif en concluant un accord d'intéressement dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.
Entre la société .... dont le siège social est situé à .... représenté par....,
Et, les représentants du personnel (délégués syndicaux ou membres du comité d'entreprise) ou l'ensemble du personnel concerné ayant ratifié l'accord, à la suite d'un vote dont le procès-verbal est joint au présent accord, qui a recueilli la majorité des deux tiers des salariés inscrits à l'effectif ;
Est conclu un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.L'accord d'intéressement doit être conclu avant le premier jour de la seconde moitié de la période de calcul qui suit la date de sa prise d'effet.

Préambule

Le préambule est obligatoire et doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement (performances ou résultat) et des critères de répartition.
Le préambule doit être transparent sur les conditions de conclusion de l'accord et être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intentions initiales des parties.

Article 1er
Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et les modalités de calcul dans lesquelles les salariés percevront un intéressement en fonction des résultats de l'entreprise. Cet intéressement s'ajoute au salaire et aux divers éléments de rémunération du travail, sans se substituer à aucun d'entre eux.
Tout ce qui n'est pas prévu dans le présent accord sera régi par la réglementation en vigueur.

Article 2
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 exercices sociaux, à compter du. ..., soit jusqu'au. ... Il expirera à cette date sans autre formalité.

Article 3
Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés de l'entreprise comptant au moins (maximum 3 mois) ... mois d'ancienneté dans l'entreprise.L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.
L'entreprise ayant moins de 250 salariés, le présent accord s'applique également au chef d'entreprise ou au mandataire social (président, directeur général, gérant ou membre du directoire), à son conjoint collaborateur ou associé.L'accord d'intéressement ne peut être mis en place dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié ayant également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Article 4
Formule de calcul de l'intéressement

Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective aux résultats de l'entreprise selon la formule suivante : ..... (indiquez les modalités retenues).
Ou bien,
Les sommes attribuées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité sont attribuées selon la formule suivante : ... ... (indiquez les modalités retenues).
Ou bien,
Les sommes allouées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement prennent en compte la réalisation des objectifs suivants : ... . (indiquez les modalités retenues).
Les sommes affectées à l'intéressement ne peuvent excéder un plafond égal à 20 % de la masse salariale brute des bénéficiaires et de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.
Pour un même salarié, les sommes reçues au titre de l'intéressement ne peuvent excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 5
Répartition de l'intéressement

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée (facultatif) proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, sachant que les périodes d'absence pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux

qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.
Pour les mandataires sociaux et son conjoint collaborateur ou associé, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.
Variante :

- soit proportionnellement à la durée de présence :
Il s'agit de la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice. Sont prises en compte les périodes de travail effectif, les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel, ainsi que le congé maternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle ;
- soit uniformément :
L'enveloppe est divisée entre tous les salariés sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.
- soit en combinant plusieurs des trois critères précédents.

Chaque critère s'applique à une sous-masse distincte comme suit : (indiquer les critères et pourcentages retenus).

Article 6
Versement de l'intéressement

L'intéressement annuel sera versé le.... au plus tard le dernier jour du 7e mois suivant la clôture de l'exercice considéré).
(Facultatif) L'intéressement fera l'objet de X versements selon les modalités suivantes :...
Les bénéficiaires qui le souhaitent pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le PEI ou le PERCO-I mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions prévues par l'avenant n° 61 du 12 septembre 2007 à la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 7
Régime fiscal et social

Les sommes versées au titre du présent accord d'intéressement ne sont pas assujetties aux cotisations de la sécurité sociale et aux prélèvements sociaux qui ont la même assiette.
Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS.L'employeur prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".
Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si les salariés affectent ces sommes à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif régi par le code du travail, 3e partie, livre III, intitulé " Intéressement, participation et épargne salariale ". Dans ce cas, ils demanderont à l'entreprise le versement de tout ou partie de leurs primes à ce plan dans un délai maximum de 15 jours (à compter de la date à laquelle les sommes ont été perçues). Sous réserve des dispositions spécifiques relatives aux avances d'intéressement supérieures au montant réel de ce dernier ces sommes seront alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

Article 8
Information collective et individuelle du personnel

a) Information collective
L'application du présent accord sera suivie par les représentants élus du personnel.
Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur et feront l'objet d'un rapport sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.
b) Information individuelle
Le présent accord fera l'objet d'une note d'information remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.
Chaque versement de prime d'intéressement fera l'objet d'une fiche distincte indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et de la CRDS.
Cette fiche comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.
Tout salarié quittant l'entreprise recevra avec sa dernière paie un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.
S'ils ne peuvent être atteints à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à leur disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement.
Passé ce délai, elles seront remises à la caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la prescription trentenaire.

Article 9
Procédure de règlement des différends

Les contestations pouvant naître de l'application du présent accord seront réglées prioritairement à l'amiable.

Article 10

Publicité

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, à savoir d'un dépôt en 2 exemplaires, dont une version sur support électronique auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans un délai de 15 jours suivant la date limite de conclusion.

Affichage

Mention de cet accord figurera ensuite sur chacun des tableaux d'affichage de la direction.

Information individuelle

Le présent accord sera remis à chaque membre du personnel. »

Article 5
Date d'effet du présent avenant

Le présent avenant est applicable dès sa signature et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 73 du 17 juin 2010 relatif à la désignation des assureurs

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 30 juin 2011 - art. 1)

La confédération des poissonniers de France ;

L'union nationale de la poissonnerie française,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre, part

Article 1er
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et des articles 8 et 16 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif à la prévoyance de branche ainsi que de l'article 2 de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la dépendance dans la branche, les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques ont été examinées.
Il résulte de cet examen les dispositions suivantes :

Article 2
En vigueur étendu

L'APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1er juillet 2010, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés non cadres et pour la garantie des indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés et tels que ces risques sont définis par l'avenant n° 41.
Vauban-Humanis Prévoyance, 18, avenue Léon-Gaumont, 75020 Paris, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1er juillet 2010, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés cadres à l'exception de la garantie des indemnités de fin de carrière et tels que ces risques sont définis par l'avenant n° 41.
L'OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1er juillet 2010, de l'organisation de la mutualisation des rentes éducation de l'ensemble des salariés et telles que ces rentes sont définies par l'avenant n° 41, ainsi que du risque de dépendance de l'ensemble du personnel tel que ce risque est défini par l'avenant n° 48.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 74 du 17 juin 2010 relatif à la garantie décès

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 5 octobre 2011 - art. 1)

La confédération des poissonniers de France ;

L'union nationale de la poissonnerie française,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

Compte tenu de l'évolution de la législation en la matière, les règles d'attribution du capital versé en cas de décès d'un salarié non cadre (art. 2 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003) ou cadre (art. 9 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003) sont désormais rédigées comme suit.
Article 2 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 : les deux premiers paragraphes sont annulés et remplacés par :

« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts versés au cours des 12 derniers mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis.
Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire Pacsé ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire Pacsé, non remarié, d'un salarié décédé avant l'âge de 60 ans, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux. »
Article 9 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 : les deux premiers paragraphes sont annulés et remplacés par :
« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts versés au cours des 12 derniers mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis.
Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire Pacsé ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire Pacsé, non remarié, d'un salarié décédé avant l'âge de 60 ans, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux. »

Article 2
En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée le lendemain du jour de signature du présent avenant.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif au dispositif de portabilité

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 30 juin 2011 - art. 1)

La confédération des poissonniers de France ;

L'union nationale de la poissonnerie française,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

Nouvelles dispositions relatives à la portabilité des garanties frais de santé en vigueur au 18 mars 2015

En vigueur étendu
Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2014, les garanties frais de santé sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pris en application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage ainsi que de leurs ayants droit.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail, sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du versement des allocations chômage pour maladie ou autre motif.

Bénéficient de ce maintien les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :

-de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) postérieurement à la date d'effet du contrat ;

-de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le souscripteur avant la cessation de leur contrat de travail ;

-de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle emploi à l'institution. A défaut, aucun remboursement ne sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'institution de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Les ayants droit précédemment couverts au titre du régime bénéficient également du maintien des garanties, et ce tant que l'assuré principal ouvre droit à la portabilité.

Les garanties maintenues sont celles définies par le contrat et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le souscripteur informe l'institution de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse :

-à la date de fin de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

-à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;

-dès lors que l'ancien salarié bénéficie d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse ;

-à l'expiration de la durée de maintien des garanties (qui ne peut excéder 12 mois) ;

-en cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif (1) ;

-dès lors que les ayants droit de l'ancien salarié ne remplissent plus les conditions.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise.

(1) Les mots : « en cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Nouvelles dispositions relatives à la portabilité des garanties prévoyance et dépendance

En vigueur étendu

Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015, les garanties prévoyance et dépendance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pris en application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail, sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du versement des allocations chômage pour maladie ou autre motif.

Bénéficient de ce maintien les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :

-de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) postérieurement à la date d'effet du contrat ;

-de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le souscripteur avant la cessation de leur contrat de travail ;

-de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle emploi à l'institution. A défaut, aucun remboursement ne sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'institution de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Les garanties maintenues sont celles définies par le contrat et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le souscripteur informe l'institution de la cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse :

-à la date de fin de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;

-à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;

-dès lors que l'ancien salarié bénéficie d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse ;

-à l'expiration de la durée de maintien des garanties (qui ne peut excéder 12 mois) ;

-en cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif (1).

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise. »

(1) Les mots : « en cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif » sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Article 5
En vigueur étendu

Le maintien des garanties cesse lorsque le salarié reprend un autre emploi ou ne bénéficie plus de l'indemnisation d'assurance chômage pendant sa période de maintien ou encore lorsqu'il renonce au maintien des garanties.

Article 6
En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée le lendemain du jour de signature du présent avenant.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 76 du 17 juin 2010 relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 30 juin 2011 - art. 1)

La confédération des poissonniers de France ;

L'union nationale de la poissonnerie française (UNPF),

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur non étendu
L'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la dépendance dans la branche et l'avenant n° 62 relatif à la garantie frais de santé prévoient que tous les salariés de plus de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise sont obligatoirement affiliés à ces régimes.

Article 2
En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 74 bis du 3 février 2011 relatif à la garantie décès

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 3 avril 2012 - art. 1)

La confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ;

L'union nationale des poissonniers de France,

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu de l'évolution de la législation en la matière, les règles d'attribution du capital versé en cas de décès d'un salarié non cadre (art. 2 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003) ou cadre (art. 9 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003) sont désormais rédigées comme suit :
Les deux premiers paragraphes de l'article 2 sont annulés et remplacés par :
« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts versés au cours des 12 derniers mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période, le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis.
Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire pacsé, non remarié, d'un salarié décédé, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux. »
Les deux premiers paragraphes de l'article 9sont annulés et remplacés par :
« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts versés au cours des 12 derniers mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période, le salaire de référence est reconstitué pro rata temporis.
Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire pacsé, non remarié, d'un salarié décédé, laissant un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux. »

Article 2

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée le lendemain du jour de sa signature.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 79 du 20 avril 2011 relatif au financement du paritarisme

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 3 avril 2012 - art. 1)

La confédération des poissonniers de France ;

L'union nationale de la poissonnerie française,

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération commerce, services, force de vente CSFV CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Considérant que l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la mise en place de la garantie santé pour les salariés de la branche génère, pour les organisations syndicales représentant les employeurs et les salariés, des charges de suivi récurrentes, les organismes assureurs, visés à l'article 2 dudit avenant, l'APGIS et Humanis, reverseront à l'ADPSP (association du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie) 1 % des cotisations hors taxes encaissées au titre du régime de base de la garantie santé des salariés de la branche.

Article 2

En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2011.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 78 du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 5 juillet 2012 - art. 1)

CPNEF ;

UNPF.

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt qu'ils portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie et à la sécurisation de leurs parcours professionnels.
Ils prennent acte des impératifs liés aux conséquences de la réforme de la formation professionnelle à la suite de l'accord national interprofessionnel du 9 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009.
Par le présent accord, ils saisissent l'opportunité de s'inscrire dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle qui tend vers une logique de proximité professionnelle dans les OPCA. Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la logique de filière et de métiers dans le choix de l'OPCA pour permettre le développement des politiques de formation des entreprises. Ils souhaitent ainsi que l'alimentation en détail et de proximité soit prise en compte dans l'OPCA « OPCALIM » en cours de constitution.
Les parties ont convenu de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et leurs salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires désignent OPCALIM en qualité d'organisme paritaire collecteur agréé en remplacement de l'OPCAD Distrifaf.
Les entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er sont tenues de verser, dans le respect des règles en vigueur, leur contribution à la formation professionnelle à l'OPCA « OPCALIM » (en cours de constitution).

Article 3
En vigueur étendu

3.1. Substitution de dispositions antérieures

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs, notamment celles prévues par le titre 3 de l'avenant n° 29 du 18 octobre 2001.
L'ensemble des attributions accordées par les accords de branche successif à l'OPCAD Distrifaf relève désormais de celles d'OPCALIM.

3.2. Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2012 et ce pour la collecte des contributions assises sur les salaires versés en 2011, sous réserves de son extension et de l'agrément de l'OPCA « OPCALIM » par le ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Avenant n° 80 du 28 septembre 2011 relatif à la prévoyance frais de santé

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 12 février 2013 - art. 1)

La CPF ;

L'UNPF,

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FNAF CGT,

Article 1er
En vigueur étendu

Considérant l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la mise en place de la garantie frais de santé pour les salariés de la branche et les résultats constatés depuis la généralisation de cette garantie aux salariés de la branche, les partenaires sociaux décident d'améliorer les dispositions de cette garantie selon les taux de remboursement mentionnés dans le tableau ci-après qui annule et remplace celui de l'article 62.
La cotisation fixée par l'avenant n° 62 est inchangée à 40 € toutes taxes en vigueur à la date de signature incluses.

Nature des frais	Régime de base
Hospitalisations chirurgicales (établissements publics ou privés)	
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres)	150 % BR
Frais de séjour	150 % BR
Chambre particulière (dès le 1er jour mais limité à 60 jours par année civile), frais réels, dans la limite de :	50 €/ jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans), frais réels, dans la limite de :	25 €/ jour
Forfait journalier hospitalier	Frais réels
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % BR
Hospitalisations médicales (établissements publics ou privés, y compris maisons de repos et de convalescence, colonies sanitaires et sanatoriums) et maternité	
Honoraires (médecins intervenants)	150 % BR
Frais de séjour	150 % BR
Chambre particulière (dès le 1er jour mais limité à 60 jours par année civile en médical, à 90 jours par année civile en service psychiatrique, maison de retraite à caractère médicalisé et en long séjour et 8 jours en maternité), frais réels, dans la limite de :	50 €/ jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans), frais réels, dans la limite de :	25 €/ jour

Forfait journalier hospitalier	Frais réels
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % BR
Soins médicaux (y compris risque maternité)	
Consultations, visites ou actes de généralistes ou de spécialistes	130 % BR
Radiologie	100 % BR
Analyses biologiques	100 % BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	100 % BR
Pharmacie	100 % BR
Transport (autres que pour hospitalisation)	100 % BR
Actes de médecine alternative non remboursés par la sécurité sociale (ostéopathie, chiropractie, acupuncture) ou bilan nutritionnel	25 € par séance (3 séances par an et par bénéficiaire)
Optique (les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels)	Dans la limite du forfait (1 monture et 2 verres) à raison d'un équipement par an et par bénéficiaire
Par monture	75 €
- verres unifocaux simples, par verre :	42 €
- verres unifocaux complexes, par verre :	65 €
- verres multifocaux ou progressifs simples, par verre :	65 €
- verres multifocaux ou progressifs complexes, par verre :	95 €
Lentilles acceptées par la sécurité sociale, forfait annuel :	150 €
Lentilles refusées par la sécurité sociale ou jetables, forfait annuel :	150 €
(Les forfaits monture et verres ne sont pas cumulables au cours de la même année civile avec le forfait lentilles refusées par la sécurité sociale.) Correction des troubles de la vision par chirurgie, forfait par oeil :	300 €
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	150 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	150 % BR
Prothèses dentaires acceptées par la sécurité sociale :	
- prothèses	210 % BR
- inlay simple, onlay	210 % BR
- inlay core et Inlay à clavettes	160 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale sauf hors nomenclature (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	150 % BR
Appareillage (les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels)	
Prothèses orthopédiques	Forfait annuel de 400 € par bénéficiaire
Prothèses auditives	
Accessoires médicaux définis par la nomenclature sécurité sociale	
Cures thermales	
Honoraires de surveillance	100 % BR
Frais d'établissement thermal	100 % BR
Hébergement	200 €
Frais de transport	
(Le forfait indiqué est versé une fois par année civile, que la cure soit prise en charge ou non par la sécurité sociale, dans la limite des frais réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la participation de la sécurité sociale)	
Actes de prévention	
Détartrage annuel complet sus et sous gingival, effectué en deux séances maximum	100 % BR
Dépistage des troubles de l'audition chez l'adulte de plus de 50 ans	100 % BR
Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale, forfait annuel :	50 €
Traitement anti-nicotinique (en complément du forfait sécurité sociale), forfait annuel :	30 €

Tous les pourcentages ci-dessus sont exprimés sur la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et incluent la participation de la sécurité sociale à l'exception des garanties exprimées en euro qui sont attribuées en supplément des remboursements éventuels de la sécurité sociale. Tous les remboursements calculés par les assureurs sont limités aux frais réellement engagés

Article 2
En vigueur étendu

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 2011.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Avenant n° 83 du 25 juin 2013 relatif au régime de prévoyance

(1) Dispositions rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(ARRÊTÉ du 9 avril 2015 - art. 1)

La CPF ;

L'UNPF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent avenant a pour but d'aménager et de modifier les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie, ci-après désignée « convention collective nationale », ainsi que l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 portant sur la garantie frais médicaux et l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 portant sur la garantie dépendance collective.

Article 2
En vigueur étendu

Les articles 8.4 et 8.14 « Garantie rente éducation » sont modifiés comme suit :
« En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :
- 8 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 1 440 €, par enfant jusqu'à 12 ans ;
- 12 % du salaire annuel brut avec un montant minimum annuel de 2 160 €, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études). »

Article 3
En vigueur étendu

L'article 8.9 « Gestion du régime » est modifié comme suit :

« Ventilation des taux de cotisation non-cadres

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du salarié
Rente éducation	0,18	0,108	0,072

Article 4
En vigueur étendu

L'article 8.15 « Prestations cadres » est modifié comme suit :

« Ventilation des taux de cotisation cadres

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation	Totale	Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Rente éducation	0,18	0,18	0,18	0,09	-	0,09

Garantie dépendance collective

Article 5
En vigueur étendu

L'article 4 « Cotisations et garanties » de l'avenant no 48 du 7 juillet 2005 relatif à la prévoyance garantie dépendance collective est modifié comme suit :
Au point 4.1 « Taux, base de calcul et répartition des cotisations », l'alinéa 2 est modifié comme suit :
« Le taux de cotisation par salarié affecté à cette garantie est fixé à 0,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale quelle que soit la durée du temps de travail. »
L'alinéa 4 est supprimé.

Frais de santé

Article 6
En vigueur étendu

L'article 8.2 « Montant des prestations » de l'avenant no 62 du 22 novembre 2007 portant sur la garantie frais médicaux est modifié comme suit :
A compter du 1er juillet 2013, les prestations définies à l'article 1er sont modifiées comme suit :
L'article 7 « Cotisations » est modifié comme suit :
« A compter du 1er juillet 2013, pour tous les salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947, les cotisations contractuelles sont fixées, à la valeur de 54 € par salarié et par mois, pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 43 € par mois et par salarié, pour les salariés bénéficiant du régime local de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle. »

Article 7
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de l'article 8.9 du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie relatifs à la prévoyance de branche ainsi que de l'article 2 de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la dépendance dans la branche et de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 mettant en oeuvre une garantie frais de santé, les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques ont été examinés.
Il résulte de cet examen les dispositions suivantes :

- l'APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, institution de prévoyance régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans, à compter du 1er juillet 2013, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés non cadres et pour la garantie indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés ;
- Humanis, institution de prévoyance régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans, à compter du 1er juillet 2013 de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947 à l'exception de la garantie des indemnités de fin de carrière ;
- l'OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, union d'institutions de prévoyance, régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans à compter du 1er juillet 2013, de l'organisation de la mutualisation des rentes éducation de l'ensemble des salariés, ainsi que du risque de dépendance de l'ensemble du personnel tel que ce risque est défini par l'avenant n° 48.

Le présent avenant est applicable à partir du 1er juillet 2013 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.
(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Annexe

En vigueur étendu

Nature des frais	Libellé de la prestation
Hospitalisations chirurgicales (établissements publics ou privés)	

Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres)	150 % BR
Frais de séjour	150 % BR
Chambre particulière (dès le premier jour mais limité à 60 jours par année civile).	Frais réels, dans la limite de 50 €/jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 €/jour
Forfait journalier hospitalier	Frais réels
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % BR
Hospitalisations médicales (établissements publics ou privés, y compris maisons de repos et de convalescence, colonies sanitaires et sanatoriums) et maternité	
Honoraires (médecins intervenants)	150 % BR
Frais de séjour	150 % BR
Chambre particulière (dès le premier jour mais limité à 60 jours par année civile en médical, à 90 jours par année civile en service psychiatrique, maison de retraite à caractère médicalisé et en long séjour et 8 jours en maternité)	Frais réels, dans la limite de 50 €/jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 €/jour
Forfait journalier hospitalier	Frais réels
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % BR
Maternité/adoption (1)	Indemnité forfaitaire égale à 150 € par enfant
Soins médicaux (y compris risque maternité)	
Consultations, visites ou actes de généralistes ou de spécialistes	200 % BR
Radiologie	100 % BR
Analyses biologiques	100 % BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	100 % BR
Pharmacie	100 % BR
Transport (autres que pour hospitalisation)	100 % BR
Actes de médecine alternative non remboursés par la sécurité sociale (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie) ou bilan nutritionnel	35 € par séance (dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire)
Optique (les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels)	Dans la limite du forfait « 1 monture + 2 verres », à raison d'un équipement par an et par bénéficiaire
Par monture	75 €
- verres unifocaux simples (par verre)	42 €
- verres unifocaux complexes (par verre)	65 €
- verres multifocaux ou progressifs simples (par verre)	65 €
- verres multifocaux ou progressifs complexes (par verre)	95 €
Lentilles remboursées par la sécurité sociale (forfait annuel)	Forfait annuel de 150 €
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale ou jetables	Forfait annuel de 150 €
Les forfaits monture et verres ne sont pas cumulables au cours de la même année civile avec le forfait lentilles refusées par la sécurité sociale	
Correction des troubles de la vision par chirurgie (forfait par oeil)	300 €
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	150 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	150 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :	
- prothèses	250 % BR
- inlay simple, onlay	250 % BR
- inlay core et inlay à clavettes	180 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale sauf hors nomenclature. (En pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	200 % BR
Appareillage (les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale, dans la limite des frais réels)	
Prothèses orthopédiques	Forfait annuel de 400 € par bénéficiaire
Prothèses auditives	
Accessoires médicaux définis par la nomenclature sécurité sociale	

Cures thermales	
Honoraires de surveillance	100 % BR
Frais d'établissement thermal	100 % BR
Hébergement/frais de transport Les forfaits indiqués sont versés, que la cure soit prise en charge ou non par la sécurité sociale, dans la limite des frais réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la participation de la sécurité sociale	200 €
Actes de prévention	
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum	100 % BR
Dépistage des troubles de l'audition chez l'adulte de plus de 50 ans	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	Forfait annuel de 50 €
Traitement antinicotinique (en complément du forfait sécurité sociale)	Forfait annuel de 30 €
Tous les pourcentages ci-dessus sont exprimés sur la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et incluent la participation de la sécurité sociale. Tous les remboursements calculés par l'APGIS sont limités aux frais réellement engagés. Cette notice d'information ne constitue qu'un résumé succinct du régime conventionnel obligatoire qui, seul, fait la loi des parties. (1) Versement unique au mari ou à la femme si tous les deux travaillent dans la même entreprise.	

Adhésion par lettre du 15 mars 2015 de l'UNSA FCS à l'avenant no 88 de la convention

En vigueur

Bagnolet, le 15 mars 2015.
UNSA FCS
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex
Monsieur,
Par la présente, nous vous informons que notre organisation adhère à l'avenant n° 88 relatif aux salaires minimaux de branche applicable à partir du 1er janvier 2015.
Nous en informons les autres organisations syndicales intéressées :
La CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende 92000 Nanterre ;
La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT, 263, rue de Paris, case 428,93514 Montreuil Cedex ;
La CSFV CFTC, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
La FGTA FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;
La fédération services CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.
Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Avenant n° 85 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé et à la portabilité des droits

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

CPF ;

UNPF.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'aménager et de modifier les dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif aux garanties frais de santé et l'avenant n° 75 relatif à la portabilité des droits, afin notamment de les mettre en conformité avec :
- les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
- le mécanisme de portabilité de la garantie frais de santé conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013.
Il a été convenu ce qui suit :

Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie frais de santé et ses avenants

Article 1er

En vigueur étendu

La disposition suivante de l'article 6 relatif aux bénéficiaires du régime est supprimée :
« Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise. »
L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif à la portabilité des droits

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la portabilité des garanties frais de santé sont supprimées et remplacées comme suit :
« Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2014, les garanties frais de santé sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pris en application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage ainsi que de leurs ayants droit.
Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail, sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).
L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.
Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du versement des allocations chômage pour maladie ou autre motif.
Bénéficient de ce maintien les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :
- de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) postérieurement à la date d'effet du contrat ;
- de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le souscripteur avant la cessation de leur contrat de travail ;
- de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle emploi à l'institution. A défaut, aucun remboursement ne sera dû.
L'ancien salarié est tenu d'informer l'institution de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation ...).
Les ayants droit précédemment couverts au titre du régime bénéficient également du maintien des garanties, et ce tant que l'assuré principal ouvre droit à la portabilité.
Les garanties maintenues sont celles définies par le contrat et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise.
Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le souscripteur informe l'institution de la cessation du contrat de travail.
Le maintien des garanties cesse :
- à la date de fin de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- dès lors que l'ancien salarié bénéficie d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse ;
- à l'expiration de la durée de maintien des garanties (qui ne peut excéder 12 mois) ;
- en cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif ;
- dès lors que les ayants droit de l'ancien salarié ne remplissent plus les conditions.
Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise. »
L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est à effet immédiat.

Avenant n° 86 du 18 mars 2015 relatif à la prévoyance et à la garantie dépendance

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

CPF ;

UNPF.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'aménager et de modifier les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie, de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 portant sur la garantie dépendance ainsi que l'avenant n° 75 relatif à la portabilité des droits, afin notamment de les mettre en conformité avec :
- les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire ;
- le mécanisme de portabilité des garanties prévoyance et dépendance conformément aux dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013.
Il a été convenu ce qui suit :

Partie I Titre VIII de la convention collective relatif à la prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Dans tout le titre VIII relatif à la prévoyance, et à l'exception de la rente éducation, toute condition d'âge à partir de laquelle les prestations diminuent dès que le salarié atteint un âge donné est supprimée, de sorte que les dispositions suivantes des articles 8.3 et 8.10 sont supprimées :
« En cas de décès après 65 ans, le capital assuré subit un abattement de 2 % par trimestre après l'âge de 65 ans. »
Egalement, dès lors qu'une garantie est conditionnée à un âge égal ou supérieur à 60 ans, cet âge est remplacé par la notion « d'âge légal de départ à la retraite ».

Article 2

En vigueur étendu

Dans tout le titre VIII relatif à la prévoyance, les dispositions relatives aux bénéficiaires du capital décès sont supprimées et remplacées comme suit :
« A défaut de désignation expresse ou particulière, les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :
- le conjoint survivant ou le partenaire pacsé ;
- à défaut, les enfants légitimes reconnus ou adoptés ;
- à défaut, les petits-enfants ;
- à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, le capital revient à la succession pour suivre la dévolution légale. »

Partie II Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la garantie " Dépendance "

Article 3

En vigueur étendu

Dans tout l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, toute condition d'âge à partir de laquelle les prestations diminuent dès que le salarié atteint un âge donnéest supprimée.
Egalement, dès lors qu'une garantie est conditionnée à un âge égal ou supérieur à 60 ans, cet âge est remplacé par la notion « d'âge légal de départ à la retraite ».

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à l'article 1er de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, intitulé « Champ d'application », sont supprimées et intégrées comme suit :
« Afin de mettre en oeuvre une mutualisation la plus large possible pour la couverture de ce risque, l'ensemble des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de la poissonnerie sont tenues d'affilier l'ensemble de leurs salariés.
Les salariés quittant la profession peuvent, toutefois, sous certaines conditions, demander le maintien de leur affiliation au régime professionnel dans le cadre d'une adhésion individuelle. »
Les autres dispositions de l'avenant demeurent inchangées.

Partie III Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie " Frais de santé " et ses avenants

Article 5

En vigueur étendu

La disposition suivante de l'article 6 relatif aux bénéficiaires du régime est supprimée :
« Lorsque le salarié atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise ».
L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Partie IV Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif à la portabilité des droits

Article 6

En vigueur étendu

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, il est intégré un dispositif dit de « portabilité des garanties prévoyance et dépendance à compter du 1er juin 2015 ».
Ces dispositions sont intégrées comme suit :
« Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2015, les garanties prévoyance et dépendance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pris en application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.
Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail, sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).
L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.
Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du versement des allocations chômage pour maladie ou autre motif.
Bénéficient de ce maintien les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :
- de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une faute lourde) postérieurement à la date d'effet du contrat ;
- de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le souscripteur avant la cessation de leur contrat de travail ;
- de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle emploi à l'institution. A défaut, aucun remboursement ne sera dû.
L'ancien salarié est tenu d'informer l'institution de tout événement entraînant la fermeture de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, radiation ...).
Les garanties maintenues sont celles définies par le contrat et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise.
Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le souscripteur informe l'institution de la cessation du contrat de travail.
Le maintien des garanties cesse :
- à la date de fin de prise en charge par le régime d'assurance chômage ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- dès lors que l'ancien salarié bénéficie d'une pension de retraite servie par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse ;
- à l'expiration de la durée de maintien des garanties (qui ne peut excéder 12 mois) ;
- en cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif.
Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise. »
L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est à effet immédiat.

Avenant n° 87 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé

(1) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

CPF ;

UNPF.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro.

FNAF CGT

263, rue de Paris Case 428

93514 Montreuil Cedex, par lettre du 9 juillet 2015 (BO n°2015-42)

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant adapte, à effet du 1er avril 2015, les dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif aux garanties frais de santé au regard des dispositions du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 portant sur les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat responsable »).
Il aménage, par ailleurs, les niveaux de garanties et de cotisations au regard de l'analyse technique des résultats du régime.
Il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 8.2 relatif au montant des prestations sont modifiées comme suit :
Les garanties, exprimées en pourcentage de la base de remboursement s'entendent, « y compris les remboursements versés par la sécurité sociale ainsi que le remboursement additionnel du régime local Alsace-Moselle ».
Les montants des garanties exprimés en euros par bénéficiaire sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.
Tous les remboursements calculés par l'organisme assureur sont limités aux frais réellement engagés.

Nature des frais	Libellé de la prestation
Hospitalisations chirurgicales (établissements publics ou privés)	
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres) des praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150 % de la BR
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres) des praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130 % de la BR
Frais de séjour	150 % de la BR
Chambre particulière (dès le premier jour, mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire)	Frais réels, dans la limite de 50 € par jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % de la BR
Hospitalisations médicales (établissements publics ou privés, y compris maisons de repos et de convalescence, colonies sanitaires et sanatoriums) et maternité	
Honoraires (médecins intervenants) des praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150 % de la BR
Honoraires (médecins intervenants) des praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130 % de la BR
Frais de séjour	150 % de la BR
Chambre particulière (dès le premier jour, mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire en médical, à 90 jours par an et par bénéficiaire en service psychiatrique, en maison de retraite à caractère médicalisé et en long séjour, à 8 jours en maternité)	Frais réels, dans la limite de 50 € par jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % de la BR
Naissance/ Adoption (1)	Forfait égal à 150 € par enfant
Soins médicaux (y compris maternité)	
Consultations, visites ou actes de généralistes ou de spécialistes : - praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins - praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	 200 % de la BR 180 % de la BR
Radiologie	100 % de la BR
Analyses biologiques	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	100 % de la BR
Pharmacie	100 % de la BR
Transport (autre que pour hospitalisation)	100 % de la BR
Actes de médecine alternative non remboursés par la sécurité sociale (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie) ou bilan nutritionnel	Dans la limite de 35 € par séance et de 3 séances par an et par bénéficiaire
Optique	
A raison d'un équipement tous les 2 ans, par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs, en cas de changement de correction, la limite est ramenée à 1 an. Cette limite est décomptée à partir de la date d'acquisition de l'équipement. La prestation ne peut, en tout état de cause, être inférieure aux planchers ou supérieure aux	Les forfaits indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale et intègrent le régime local Alsace-Moselle

plafonds du tableau ci-après.	
Par monture	100 €
- verres simples (2) (par verre)	92 €
- verres complexes (3) (par verre)	115 €
- verres hypercomplexes (4) (par verre)	145 €
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	150 € par an et par bénéficiaire
Lentilles correctrices non remboursées par la sécurité sociale ou jetables	150 € par an et par bénéficiaire
Correction des troubles de la vision par chirurgie (par oeil)	400 €
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlay simple, onlay (5)	250 % de la BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	280 % de la BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	280 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale : - prothèses - inlay core et inlay à clavettes	 280 % de la BR 180 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (en pourcentage de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale) : pilier de bridge et couronne sur dent vivante	280 % de la BR
Appareillage	
Prothèses orthopédiques Accessoires médicaux définis par la nomenclature de la sécurité sociale	100 % de la BR + 400 € par an et par bénéficiaire
Prothèses auditives	100 % de la BR + 800 € par an et par bénéficiaire
Cures thermales	
Honoraires de surveillance	100 % de la BR
Frais d'établissement thermal	100 % de la BR
Hébergement (nuitées)/ frais de transport : Les forfaits indiqués sont versés, que la cure soit prise en charge ou non par la sécurité sociale, dans la limite des frais réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la participation de la sécurité sociale	200 € par cure et par bénéficiaire
Actes de prévention	
Ensemble des actes de prévention pris en charge par la sécurité sociale (art. R. 871-1 du code de la sécurité sociale)	100 % de la BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale (sur prescription médicale)	50 € par an et par bénéficiaire
Traitement antinicotinique remboursé par la sécurité sociale Le forfait est versé en complément du remboursement de la sécurité sociale	30 € par an et par bénéficiaire

(1) Versement unique au mari ou à la femme si tous les deux travaillent dans la même entreprise.
(2) Verres simples : verres simples foyers avec une sphère comprise entre - 6 et + 6 et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.
(3) Verres complexes : verres simples foyers avec une sphère supérieure à - 6 ou à + 6 ou un cylindre supérieur à + 4 et verres multifocaux ou progressifs.
(4) Verres hypercomplexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques, dont sphère hors zone de - 8 à + 8 ou verres multifocaux ou progressifs sphériques hors zone de - 4 à + 4.
(5) Pour les stomatologues n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins, la garantie est limitée à 225 % de la BR pour l'année 2015 et l'année 2016 et 200 % de la BR à compter de 2017.
BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

La prise en charge des frais d'optique est plafonnée en application des dispositions du « contrat responsable » (art. L. 871-2 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application) et de celles du « panier de soins » (décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Modalités de prise en charge des équipements optiques (panier de soins, contrat responsable)

(En euros.)

Equipement comportant	**Minima (panier de soins)**	**Maxima (contrat responsable : plafond de remboursement de la monture de 150 € maximum inclus)**
2 verres simples	100	470
1 verre simple et 1 verre complexe	150	610
2 verres complexes	200	750

1 verre simple et 1 verre hypercomplexe	150	660
1 verre complexe et 1 verre hypercomplexe	200	800
2 verres hypercomplexes	200	850

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7 relatif aux cotisations sont modifiées comme suit :
« La cotisation contractuelle mensuelle par salarié est égale à :
- salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947 :
- régime général de la sécurité sociale : 51,30 € ;
- régime local d'Alsace-Moselle : 40,85 € ;
- salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947 :
- régime général de la sécurité sociale : 34 € ;
- régime local d'Alsace-Moselle : 27 €. »

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes sont prévues :

Professionnel de santé ayant adhéré au contrat d'accès aux soins

Professionnel de santé ayant adhéré au contrat d'accès aux soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale
On entend par contrat d'accès aux soins (CAS) un contrat négocié entre l'assurance maladie et les syndicats médicaux et auquel peuvent adhérer les professionnels de santé du secteur 2 sur la base du volontariat et certains professionnels de santé du secteur 1.
Le professionnel de santé adhérant au contrat d'accès aux soins s'engage à :
- ne pas augmenter ses tarifs pendant les 3 années du contrat ;
- respecter son taux de dépassement moyen ;
- réaliser une part d'activité à tarif opposable égale ou supérieure à celle pratiquée avant son adhésion ;
- respecter un taux de dépassement recalculé au maximum égal à 100 % du tarif opposable de la sécurité sociale.
Les garanties définies par le présent avenant se conforment au cahier des charges des contrats dits « responsables » tel que défini au titre 7 du livre VIII du code de la sécurité sociale et les dispositions y afférentes et sont au minimum au niveau prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre du parcours de soins.
L'ensemble des autres dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 reste inchangé.
Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Adhésion par lettre du 9 juillet 2015 de la CGT à l'avenant n° 87 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé

En vigueur

Montreuil, le 9 juillet 2015.
FNAF CGT
263, rue de Paris
Case 428
93514 Montreuil Cedex
Madame, Monsieur,
Notre organisation syndicale n'a pas été signataire en 2008 de l'accord frais de santé dans la branche de la poissonnerie.
Pourtant, depuis cette date, de nombreuses améliorations ont été apportées.
Nous vous informons que notre organisation souhaite adhérer à cet accord au travers de la signature de l'avenant n° 87 de la convention collective de la poissonnerie.
Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

Adhésion par lettre du 8 décembre 2015 de la fédération commerce et services UNSA à l'accord du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme

En vigueur

Bagnolet, le 8 décembre 2015.
La fédération commerce et services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation adhère aux statuts de l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie « ADPSP » ainsi qu'à son règlement intérieur.
La fédération commerce et services UNSA fera donc valoir ses droits au titre de l'année 2015 sur les fonds du paritarisme selon les dispositions prévues à l'accord paritaire du 18 octobre 2001.
Nous en informons les autres organisations syndicales intéressées.
Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Avenant n° 90 du 18 mars 2016 à l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance

La CNPEF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FNAF CGT,

En vigueur non étendu

Préambule

Le présent avenant a pour objet de supprimer les dispositions relatives à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance prévues dans l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 ayant lui-même modifié l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la dépendance et l'avenant n° 62 relatif à la garantie frais de santé dans la branche.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le délai de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise prévu par l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 est supprimé, de même que les termes « relatives à l'ancienneté requise », prévue à l'article 8.3 de l'avenant n° 62 relatif à la garantie frais de santé.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2016.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 53 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;
La fédération des services CFDT ;
La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

En vigueur étendu
élargi au commerce de gros de la poissonnerie par arrêté du 8 février 2007 JORF 16 février 2007.
Article 1er

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 345,38 pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE
135	1 345,38
140	1 356,13
145	1 377,61
150	1 395,53
160	1 415,80
165	1 436,10
170	1 455,21
175	1 475,49
180	1 488,63
185	1 514,91
200	1 553,09
210	1 606,82
220	1 624,71
230	1 662,91
240	1 692,31
250	1 720,22
300	2 116,42
350	2 333,85
400	2 551,23
450	2 767,34

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1er septembre 2006, et les parties sont convenues d'en demander l'extension.
Fait à Paris, le 3 juillet 2006.

Avenant n° 60 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires mensuels

(1) Avenant étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 16 octobre 2007, art. 1er)

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération commerce, force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes FGTA-FO,

Article 1

En vigueur étendu

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée, 1 379,01 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

EMPLOYÉS/OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES	
Coefficient	**Salaire**	**Coefficient**	**Salaire**	**Coefficient**	**Salaire**
135	1 379,01	200	1 630,74	300	2 328,06
140	1 390,03	210	1 687,16	350	2 567,24
145	1 412,05	220	1 705,95	400	2 806,35
150	1 430,42	230	1 746,06	450	3 044,07
160	1 451,20	240	1 776,93		
165	1 472,00	250	1 806,23		
170	1 491,59				
175	1 512,38				
180	1 525,85				
185	1 552,78				

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1er septembre 2007, et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Avenant n° 65 du 29 février 2008 relatif aux heures supplémentaires

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture) ;

La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaires CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu

Dans le contexte du « Travailler plus pour gagner plus », la demande toujours croissante des consommateurs en matière d'amplitude d'horaire d'accueil et afin de faire bénéficier les entreprises de la branche d'une marge de potentialité d'emploi et d'un vrai dynamisme en termes de pouvoir d'achat de ses salariés, la branche entend reconsidérer le champ des heures supplémentaires applicables dans le cadre de la convention collective nationale.

Article 2

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures à laquelle peuvent s'ajouter les heures supplémentaires majorées de 25 % jusqu'à 43 heures par semaine.
Les heures accomplies au-delà de 43 heures par semaine sont majorées de 50 % et bénéficient du repos compensateur dans le respect des dispositions du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de porter le contingent d'heures supplémentaires de 230 heures à 360 heures.

Article 4

En vigueur étendu

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de la branche professionnelle.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.
Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.
La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.
Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au conseil de prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs.
Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord.

Avenant n° 66 du 12 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 16 février 2009, art. 1er)

(2) Dispositions rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 23 avril 2009 - art. 1)

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération nationale de l'agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC ;

La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Article 1
En vigueur étendu

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 413,49 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

EMPLOYÉS/OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES	
Coefficient	**Salaire**	**Coefficient**	**Salaire**	**Coefficient**	**Salaire**
135	1 413,49	200	1 679,66	300	2 409,54
140	1 424,78	210	1 737,77	350	2 657,09
145	1 447,35	220	1 757,13	400	2 904,57
150	1 466,18	230	1 798,44	450	3 150,61
160	1 487,48	240	1 830,24		
165	1 508,80	250	1 860,42		
170	1 528,88				
175	1 550,19				
180	1 564,00				
185	1 591,60				

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1er janvier 2009, et les parties sont convenues d'en demander l'extension.

Avenant n° 70 du 10 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009

La confédération des poissonniers de France (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),

La fédération du personnel d'encadrement des industries et productions agroalimentaires CFE-CGC ;

La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des secteurs connexes (FGTA) FO,

Article 1
En vigueur non étendu

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 427,62 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

EMPLOYÉS / OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES	
Coefficient	**Salaire**	**Coefficient**	**Salaire**	**Coefficient**	**Salaire**
135	1 427,62	200	1 694,46	300	2 433,63
140	1 439,03	210	1 755,15	350	2 683,66
145	1 461,82	220	1 774,70	400	2 933,61
150	1 480,84	230	1 816,42	450	3 182,12
160	1 502,35	240	1 848,54		
165	1 523,88	250	1 879,02		
170	1 544,16				
175	1 565,69				
180	1 579,64				
185	1 607,52				
190	1 622,06				

En vigueur non étendu

Le présent avenant est applicable à partir du 1er octobre 2009 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 70 du 24 février 2010 relatif aux salaires au 1er octobre 2009

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 5 août 2010, art. 1er)

(2) Dispositions rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 18 octobre 2010 - art. 1)

La CPF,

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 427,62 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

Employé/ouvrier		Agent de maîtrise		Cadre	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 427,62	200	1 694,46	300	2 433,63
140	1 439,03	210	1 755,15	350	2 683,66
145	1 461,82	220	1 774,70	400	2 933,61
150	1 480,84	230	1 816,42	450	3 182,12
160	1 502,35	240	1 848,54		
165	1 523,88	250	1 879,02		

170	1 544,16				
175	1 565,69				
180	1 579,64				
185	1 607,52				
190	1 622,06				

Le présent avenant est applicable à partir du 1er octobre 2009 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 72 du 24 février 2010 relatif aux salaires au 1er mars 2010

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.
(Arrêté du 26 août 2010, art. 1er)

(2) Elargi au commerce de gros de la poissonnerie
(Arrêté du 7 décembre 2010 - art. 1)

La CPF,

La FGTA FO ;

La CFTC CSFV ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1449,03 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

Employé/ouvrier		Agent de maîtrise		Cadre	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 449,03	200	1 719,88	300	2 555,31
140	1 460,61	210	1 781,48	350	2 817,84
145	1 483,75	220	1 801,32	400	3 080,29
150	1 503,05	230	1 843,67	450	3 341,23
160	1 524,88	240	1 876,27		
165	1 546,74	250	1 907,20		
170	1 567,32				
175	1 589,17				
180	1 603,33				
185	1 631,63				
190	1 646,39				

Le présent avenant est applicable à partir du 1er mars 2010 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 77 du 3 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 29 novembre 2011, art. 1er)

(2) Elargi au commerce de gros de la poissonnerie
(Arrêté du 27 février 2012 - art. 1)

La CPF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT,

unique
En vigueur étendu

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 478,01 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

Employés, ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 478,01	200	1 754,28	300	2 606,42
140	1 489,82	210	1 817,11	350	2 874,20
145	1 513,42	220	1 837,35	400	3 141,89
150	1 533,11	230	1 880,54	450	3 408,05
160	1 555,38	240	1 913,79		
165	1 577,67	250	1 945,34		
170	1 598,67				
175	1 620,95				
180	1 635,40				
185	1 664,26				
190	1 679,32				

Le présent avenant, signé le 3 février 2011, est applicable à partir du 1er février 2011 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant « Salaires » n° 81 du 23 janvier 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 12 juin 2012, art. 1er)

(2) Elargi au commerce de gros de la poissonnerie
(Arrêté du 7 août 2012 - art. 1)

La CNPEF,

La CFE-CGC agroalimentaire ;

La FS CFDT ;

La fédération CSFV CFTC ;

La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 507,57 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

Employés / Ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 507,57				
140	1 519,61				
145	1 543,69				
150	1 563,77	200	1 789,36		
160	1 586,49	210	1 853,45	300	2 658,55
165	1 609,22	220	1 874,10	350	2 931,68
170	1 630,64	230	1 918,15	400	3 204,73
175	1 653,37	240	1 952,06	450	3 476,21
180	1 668,11	250	1 984,25		
185	1 697,54				
190	1 712,91				

Le présent avenant, signé le 23 janvier 2012 est applicable à partir du 1er janvier 2012 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 82 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 29 mars 2013 - art. 1)

(2) Dispositions rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 7 juin 2013 - art. 1)

La CNPEF,

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO,

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 545,26 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

Employés / Ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 545,26	200	1 834,09	300	2 725,01
140	1 557,60	210	1 899,79	350	3 004,97
145	1 582,88	220	1 920,95	400	3 284,85

150	1 602,86	230	1 966,10	450	3 563,11
160	1 626,15	240	2 000,86		
165	1 649,45	250	2 033,86		
170	1 671,41				
175	1 694,70				
180	1 709,81				
185	1 739,98				
190	1 755,73				

Le présent avenant est applicable à partir du 1er janvier 2013 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 84 du 27 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

(1) Avenant n° 84 étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 12 juin 2014 - art. 1)

(2) Dispositions rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(ARRÊTÉ du 15 décembre 2014 - art. 1)

L'UNPF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimal est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 545,26 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

Employés / ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 565,35	200	1 857,93	300	2 765,88
140	1 577,85	210	1 924,49	350	3 050,04
145	1 603,46	220	1 945,92	400	3 334,12
150	1 623,70	230	1 991,66	450	3 616,56
160	1 647,29	240	2 026,87		
165	1 670,89	250	2 060,30		
170	1 693,14				
175	1 716,73				
180	1 732,04				

185	1 762,60				
190	1 778,55				

Le présent avenant est applicable à partir du 1er janvier 2014 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 88 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 2 juillet 2015 - art. 1)

(2) Dispositions rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

La CPF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La CFE-CGC Agro,

L'UNSA FCS, par lettre du 15 mars 2015 (BO n°2015-13)

Article 1er
En vigueur étendu

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 585,69 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

Employé / Ouvrier		Agent de Maîtrise		Cadre	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 585,69	200	1 882,08	300	2 801,84
140	1 598,36	210	1 949,51	350	3 089,69
145	1 624,30	220	1 971,22	400	3 377,46
150	1 644,81	230	2 017,55	450	3 663,57
160	1 668,70	240	2 053,22		
165	1 692,61	250	2 087,08		
170	1 715,15				
175	1 739,05				
180	1 754,56				
185	1 785,51				
190	1 801,67				

Le présent avenant est applicable à partir du 1er janvier 2015 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n° 89 du 9 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 9 juin 2016 - art. 1)

La CNPEF ;

L'UNPF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

L'UNSA FCS ;

La CFE-CGC Agro,

Article 1er

En vigueur étendu

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 599,96 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

Employé / Ouvrier		Agent de maîtrise		Cadre	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 599,96	200	1 899,01	300	2 827,05
140	1 612,74	210	1 967,05	350	3 117,49
145	1 638,91	220	1 988,96	400	3 407,85
150	1 659,61	230	2 035,70	450	3 696,54
160	1 683,71	240	2 071,69		
165	1 707,84	250	2 105,86		
170	1 730,58				
175	1 754,70				
180	1 770,35				
185	1 801,57				
190	1 817,88				

Le présent avenant est applicable à partir du 1er janvier 2016 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes

Niveau I. - Employé

135 - Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e)
- Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier
- Opérateur(trice) de saisie débutant(e)
- Employé(e) de bureau débutant(e)
- Chauffeur-livreur débutant(e)
- Fileteur(euse) débutant(e)
- Technicien(ne) débutant(e)
- Caissier(ère) facturier(ère) débutant(e)

140 - Commis poissonnier avec CAP
- Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience

145 - Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience
- Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience
- Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP « Poissonnier »

- Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience
- Chauffeur-livreur avec minimum 5 ans d'expérience
- Fileteur(euse) avec minimum 5 ans d'expérience
- Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience
- Caissier(ère) facturier(ère) avec minimum 5 ans d'expérience
150 - Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience
- Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP « Poissonnier » ayant 1 an d'expérience
- Vendeur(se) preneur(euse) d'ordres débutant(e)
- Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
- Secrétaire débutant(e)
160 - Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer
- Employé(e) de marée qualifié(e) avec minimum 8 ans d'expérience
- Fileteur(euse) avec minimum 8 ans d'expérience
- Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience
- Standardiste
- Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience
- Caissier(ère) facturier(ère) avec minimum 8 ans d'expérience
165 - Aide-comptable
170 - Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience
- Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
- Responsable filetage
- Responsable préparation
175 - Vendeur(euse) preneur(euse) d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience
- Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience
- Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 - Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
- Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP « Poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer »
- Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 - Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes
- Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience
- Commis poissonnier avec CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 5 personnes
- Commis poissonnier avec CQP « Poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer » ayant 1 an d'expérience
- Comptable 1er échelon
190 - Assistante de formation
- Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnerie

Niveau II. - Agent de maîtrise

200 - Responsable de caisse
- Assistant(e) informatique
- Assistant(e) qualité
- Assistant(e) marketing / communication
210 - Attaché(e) de direction
- Comptable 2e échelon
- Secrétaire de direction
- Intendant(e)-surveillant(e)
220 - Vendeur(se) ambulant(e) tournée
- Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience
- Contrôleur(euse) gestion
- Responsable qualité
- Responsable informatique
- Responsable marketing / communication
- Responsable services généraux
- Responsable logistique
- Responsable comptable
- Chef de vente
- Formateur(rice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 - Responsable d'exploitation
- Responsable commercial(e)
240 - Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes
- Responsable commercial(e) avec plus de 10 personnes
250 - Acheteur(euse) principal(e)
- Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
- Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III. - Cadre

300 - Responsable de magasin ayant le commandement de moins de 5 personnes
- Cadre d'exploitation
- Chef comptable
350 - Responsable de magasin ayant le commandement de plus de 5 personnes
- Directeur(trice) commercial(e)

- Directeur(trice) informatique
- Directeur(trice) des ressources humaines
- Gestionnaire d'entreprise avec CQP « Gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture »
400 - Directeur(trice) pédagogique
- Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
- Secrétaire général(e) d'entreprise
- Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 - Directeur(trice) d'exploitation

ARRETE du 30 juillet 1988

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale de la poissonnerie (deux annexes) du 12 avril 1988, modifiée par un avenant n° 1 du 9 mai 1988 et un avenant n° 2 du 16 juin 1988, à l'exclusion :

- des deux derniers alinéas de l'article 4-1-5 ;

- du deuxième alinéa de l'article 7-5.

Le troisième alinéa de l'article 3-2-4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (alinéa 4) du code du travail.

L'article 6-4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-18 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des textes la complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 18 septembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n°1 du 10 mars 1989 à l'annexe II de la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n°2 du 31 mai 1989 à l'annexe IIde la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 2 août 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 1 du 10 mars 1989 à l'annexe II de la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 31 mai 1989 à l'annexe II de la convention collective susvisée.

ARRETE du 18 octobre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L.133-12 ;
Vu la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie (deux annexes : classification et salaires) du 12 avril 1988, modifiée par un avenant n°1 du 9 mai 1988 et un avenant n° 2 du 16 juin 1988 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 portant extension des textes susvisés ;
Vu les demandes d'élargissement au secteur du commerce de gros de poissonnerie présentée par une organisation patronale et deux organisations de salariés ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 11 janvier 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective,
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE.

Article 1
En vigueur

Article 1er

La convention collective nationale du commerce de la poissonnerie (deux annexes : classifications et salaires) du 12 avril 1988, modifiée par un avenant n°1 du 9 mai 1988 et un avenant n°2 du 16 juin 1988, étendue par arrêté du 30 juillet 1988, est rendue obligatoire, dans les mêmes conditions, pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur d'activité du commerce de gros de poissonnerie, à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage.

ARRETE du 8 décembre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L.133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 portant élargissement au commerce de gros de poissonnerie de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie et des textes qui la modifient ou la complètent ;
Vu l'arrêté du 18 septembre 1989 portant extension des avenants n° 1 du 10 mars 1989 et n° 2 du 31 mai 1989 à l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie ;
Vu les demandes d'élargissement au secteur du commerce de gros de poissonnerie présentée par une organisation patronale et deux organisations de salariés ;
Vu l'avis publié au journal officiel du 21 novembre 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le chef de service ;
J. DUSSIOT.

Article 1
En vigueur

Article 1er

Les dispositions des avenants n° 1 du 10 mars 1989 et n° 2 du 31 mai 1989 à l'annexe II de la convention collective nationale de la poissonnerie, étendus par arrêté du 18 septembre 1989, sont rendues obligatoires, dans les mêmes conditions, pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur d'activité du commerce de gros de la poissonnerie, à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le mareyage.

ARRETE du 10 août 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 30 juillet 1988 et 18 septembre 1989 portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 portant élargissement au commerce de gros de poissonnerie de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 juin 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN.

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de

la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 5 du 17 décembre 1991 à la convention collective susvisée.

Article 2

Les dispositions de l'avenant susvisé rendues obligatoires dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie en vertu de l'article 1er du présent arrêté sont rendues obligatoires dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et sanctions de l'avenant susvisé sont faits à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

ARRETE du 16 août 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 30 juillet 1988 et 18 septembre 1989 portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 août 1983, portant élargissement au commerce de gros de poissonnerie de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 6 du 30 juin 1992 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 juin 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN.

Article 1, 2, 3.
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 6 du 30 juin 1992 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions portant fixation du salaire minimum de croissance.
Article 2

Les dispositions de l'avenant susvisé rendues obligatoires dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie en vertu de l'article 1er du présent arrêté sont rendues obligatoires dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et sanctions de l'avenant susvisé sont faits à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

ARRETE du 12 janvier 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 30 juillet 1988, 18 septembre 1989 et 16 août 1993 portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 7 du 28 septembre 1993 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 novembre 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN.

Article 1
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 7 du 28 septembre 1993 (Salaires) à la convention collective susvisée.

ARRETE du 31 janvier 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord professionnel du 8 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle conclu dans le secteur du commerce de la poissonnerie ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 octobre 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail,
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN.

Article 1, 2
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 8 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle conclu dans le secteur du commerce de la poissonnerie, à l'exclusion des articles 3, 4 et 5.
Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

ARRETE du 15 février 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 août 1993, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 8 du 29 octobre 1993 (Emploi formation) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 9 du 26 novembre 1993 (Contrat en alternance) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 janvier 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur
des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et dans leur propre champ d'application professionnel, les dispositions de :
l'avenant n° 8 du 29 octobre 1993 (Emploi formation) à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 62 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et de l'application des dispositions de l'article D. 980-7 du code du travail.

L'article 2-3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 980-1 du code du travail.

L'article 2-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 62 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et de l'application des dispositions des articles 5 et 6 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa des articles L. 432-3 et L. 422-3 du code du travail.

Le quatrième alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 117-1 du code du travail.
l'avenant n° 9 du 26 novembre 1993 (Contrat en alternance) à la convention collective nationale susvisée.

L'article II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-4 du code du travail et de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifiée portant loi de finances pour 1985.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par les avenants précités.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n°s 93-49 et 93-51 en date du 8 février 1994 et du 14 février 1994.

ARRETE du 1 avril 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 août 1993, portant extension et élargissement de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 12 janvier 1994 portant extension de l'avenant n° 7 du 28 septembre 1993 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'élargissement présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 novembre 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Arrête :
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'avenant n° 7 du 28 septembre 1993 (Salaires) tel qu'étendu par arrêté du 12 janvier 1994 est rendu obligatoire dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-44 en date du 18 décembre 1993.

ARRETE du 8 février 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 février 1994, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 11 de l'annexe II Salaires du 23 novembre 1994 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 décembre 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 11 de l'annexe II Salaires du 23 novembre 1994 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-51 en date du 28 janvier 1995.

ARRETE du 12 avril 1995

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 1995, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 8 février 1995 portant extension de l'avenant n° 11 de l'annexe II (Salaires) du 23 novembre 1994 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 mars 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur
des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1, 2, 3
En vigueur

Art. 1er

L'avenant n° 11 de l'annexe II (Salaires) du 23 novembre 1994 à la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1995, est rendu obligatoire dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.
Art. 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.
Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-51 en date du 28 janvier 1995.

ARRETE du 9 octobre 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 1995, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 12 du 21 décembre 1994 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 février 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 12 du 21 décembre 1994 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion à l'article 2 :

- du troisième alinéa relatif au financement du capital de temps formation du paragraphe " Pour les entreprises occupant plus de dix salariés " ;

- du paragraphe " Pour les entreprises quel que soit leur effectif ".

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19, tome II, en date du 30 juin 1995.

ARRETE du 9 janvier 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 9 octobre 1995 portant extension de l'avenant n° 12 du 21 décembre 1994 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 novembre 1995 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) et en l'absence d'opposition de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. MARTIN

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er.

L'avenant n° 12 du 21 décembre 1994 à la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie tel qu'étendu par arrêté du 9 octobre 1995 est rendu obligatoire dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-19, tome II, en date du 30 juin 1995.

ARRETE du 7 mars 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 1995, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 13 de l'annexe II (Salaires) du 20 décembre 1995 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 février 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. Martin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 13 de l'annexe II (Salaires) du 20 décembre 1995 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-04 en date du 7 mars 1996.

ARRETE du 2 juillet 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 mars 1996, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 7 mars 1996 portant extension de l'avenant n° 13 du 20 décembre 1995 à l'annexe 2 (Salaires) de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 mai 1996 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. Martin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'avenant n° 13 du 20 décembre 1995 à l'annexe 2 (Salaires) de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1995, est rendu obligatoire dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-04 en date du 7 mars 1996.

ARRETE du 14 février 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juillet 1996, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 14 de l'annexe II (Salaires) du 14 novembre 1996 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 janvier 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. Martin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 14 de l'annexe II (Salaires) du 14 novembre 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-02 en date du 14 février 1997.

ARRETE du 5 mai 1994

Le ministre du travail et des affaires sociales,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 février 1997, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juillet 1996, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 14 février 1997 portant extension de l'avenant n° 14 du 14 novembre 1996 à l'annexe II (Salaires) de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 mars 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'absence d'opposition exprimée par ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
H. Martin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'avenant n° 14 du 14 novembre 1996 à l'annexe II (Salaires) de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie, tel qu'étendu par l'arrêté du 14 février 1997 susvisé, est rendu obligatoire dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant du 14 octobre 1996 susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-02 en date du 14 février 1997.

ARRETE du 5 janvier 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 février 1997, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 15 du 8 octobre 1997 (Salaires) à l'annexe II à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 novembre 1997 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J. Marimbert

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 15 du 8 octobre 1997 (Salaires) à l'annexe II à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-45 en date du 13 décembre 1997.

ARRETE du 20 février 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 janvier 1998, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 mai 1997, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et des textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 5 janvier 1998 portant extension de l'avenant n° 15 du 8 octobre 1997 à l'annexe 2 (Salaires) de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 février 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'absence d'opposition exprimée par ses membres,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
L'administrateur civil,
E. Aubry

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'avenant n° 15 du 8 octobre 1997 à l'annexe 2 (Salaires) de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 5 janvier 1998, est rendu obligatoire dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-45 en date du 13 décembre 1997.

ARRETE du 5 janvier 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 janvier 1998, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 16 du 17 novembre 1998 (Salaires) à l'annexe II à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 décembre 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
L'administrateur civil,
E. Aubry

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 16 du 17 novembre 1998 (Salaires) à l'annexe II à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-46 en date du 24 décembre 1998.

ARRETE du 29 mars 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 janvier 1999, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 février 1998, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 5 janvier 1999 portant extension de l'avenant n° 16 du 17 novembre 1998 à l'annexe 2 (Salaires) de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 février 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'absence d'opposition exprimée par ses membres,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
L'administrateur civil,
E. Aubry

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'avenant n° 16 du 17 novembre 1998 à l'annexe 2 (Salaires) de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 5 janvier 1999 (Journal officiel du 14 janvier 1999), est rendu obligatoire dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-49 en date du 15 janvier 1999.

ARRETE du 30 novembre 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 janvier 1999, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 18 du 10 septembre 1999 (Salaires) à l'annexe II à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 novembre 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
E. Aubry

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 18 du 10 septembre 1999 (Salaires) à l'annexe II à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-43 en date du 26 novembre 1999.

ARRETE du 23 février 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 novembre 1999, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 17 du 16 juin 1999 (Formation professionnelle et prévoyance) à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 19 du 13 septembre 1999 (Capital temps de formation) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 novembre 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
E. Aubry

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de :

1. L'avenant n° 17 du 16 juin 1999 (Formation professionnelle et prévoyance) à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne pouvant être inférieur à celui déterminé par l'OPCAD-DISTRIFAF (Organisme paritaire collecteur agréé - Distribution des fonds assurance formation) " figurant au dernier paragraphe de l'article 2, conformément aux dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail ;

2. L'avenant n° 19 du 13 septembre 1999 (Capital temps de formation) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/43 en date du 26 novembre 1999.

ARRETE du 2 mars 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 janvier 1999 portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mars 1999, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et des textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 30 novembre 1999 (Journal officiel du 9 décembre 1999) portant extension de l'avenant n° 18 du 10 septembre 1999 à l'annexe 2 (Salaires) de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 janvier 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'absence d'opposition exprimée par ses membres,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
E. Aubry

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'avenant n° 18 du 10 septembre 1999 à l'annexe 2 (Salaires) de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 30 novembre 1999 (Journal officiel du 9 décembre 1999), est rendu obligatoire dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues pour ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota.- Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 99/43 en date du 26 novembre 1999.

ARRETE du 19 juin 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 février 2000, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mars 1999, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et des textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 23 février 2000 portant extension de l'avenant n° 17 du 16 juin 1999 (Formation professionnelle et régime de prévoyance) et de l'avenant n° 19 du 13 septembre 1999 (Capital temps de formation) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'absence d'opposition exprimée par ses membres,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
E. Aubry

Article 1, 2, 3
En vigueur non étendu

Article 1er

L'avenant n° 17 du 16 juin 1999 relatif à la formation professionnelle et au régime de prévoyance et l'avenant n° 19 du 13 septembre 1999 relatif au capital temps de formation, tels qu'étendus par arrêté du 23 février 2000 (Journal officiel du 29 février 2000), sont rendus obligatoires dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions des avenants susvisés est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota.- Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/43 en date du 26 novembre 1999.

ARRETE du 28 juin 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 février 2000, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 20 du 15 février 2000 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mars 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
E. Aubry

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 20 du 15 février 2000 (Formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/09 en date du 24 mars 2000.

ARRETE du 30 juin 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 novembre 1999, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 13 décembre 1999 (Réduction du temps de travail) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 avril 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J. Marimbert

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'accord du 13 décembre 1999 (Réduction du temps de travail) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- de la phrase " Il est toutefois entendu que, sauf accord contraire exprès des parties, ces repos ne sont pas accordés en période de forte activité " figurant à l'avant-dernier alinéa du point " Modalités d'attribution " de l'article 5-3.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 du code du travail, le régime d'équivalence prévu par rapport à une durée de travail de 39 heures devant être adapté à une durée du travail de 35 heures.

A l'article 5-1, le deuxième tiret du paragraphe " Modes de réduction de la durée du travail dans le cadre de la semaine " est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le préambule de l'article 5-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-4 du code du travail dans son ancienne rédaction et de l'application du nouvel article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail dans sa rédaction résultant de l'article 8-I de la loi du 19 janvier 2000. Pour ce faire, les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation devront être précisées au niveau de l'entreprise.

A l'article 5-2, le point " Principe " est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail dans sa rédaction en vigueur à la date de signature de l'accord (et ce conformément à l'article 8-V de la loi du 19 janvier 2000), la durée moyenne de travail devant être calculée en incluant les éventuels jours de congés conventionnels prévus au niveau de l'entreprise.

A l'article 5-2, le point " Modalités " prévoyant que le recours à la modulation peut donner lieu à l'établissement de calendriers individualisés est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire précise les clauses obligatoires prévues par l'article L. 212-8 du code du travail tel qu'il résulte de l'article 8-I de la loi du 19 janvier 2000 (et ce conformément à l'article 28-I de la loi du 19 janvier 2000).

L'accord complémentaire devra préciser les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée et les conditions de changement des calendriers individualisés.

L'avant-dernier alinéa du point " Modalités " et le dernier alinéa du point " Sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période " sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la détermination de la fraction saisissable des rémunérations dues par l'employeur.

A l'article 5-3, le tiret 4 du point " Modalités d'attribution " est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (et ce conformément à l'article 9-II de la loi du 19 janvier 2000) qui prévoit que les repos attribués sous forme de jours de congés devront être pris dans la limite de l'année au cours de laquelle est appliquée la réduction du temps de travail.

Le dernier alinéa de l'article 5-3 est étendu sous réserve de l'applilcation de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (et ce conformément à l'article 9-II de la loi du 19 janvier 2000), la suspension de la prise du repos ne pouvant avoir pour conséquence de reporter au-delà d'un délai d'un an sa prise effective.

A l'article 6-1, le dernier alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 du code du travail, le régime d'équivalence prévu par rapport à une durée du travail de 39 heures devant être adapté à une durée du travail de 35 heures, d'une part, et, d'autre part, sous réserve de l'application de ce même article L. 212-1 quant à la nouvelle durée du travail fixée à 35 heures.

Cet alinéa est également étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-II du code du travail relatif au nouveau régime des heures supplémentaires dont le seuil de déclenchement du taux à 50 % est abaissé à la 44e heure supplémentaire pour les entreprises de plus de 20 salariés dès 2001 et pour les entreprises de 20 salariés et moins à partir de 2003, conformément à l'article 5-IV de la loi du 19 janvier 2000.

L'article 6-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000 modifiant l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 dans le cas où son application est accompagnée d'une demande d'aide incitative.

Il résulte en effet de l'article 23 de la loi du 19 janvier 2000 qui organise les conditions d'octroi de l'aide incitative que, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, la réduction du temps de travail peut être organisée en trois étapes au maximum. Or l'article 6-2 prévoit une réduction progressive dite en trois étapes qui est de fait une réduction en quatre étapes :

- la première fait passer la durée du travail de 39 à 38 heures ;

- la deuxième de 38 à 37 heures ;

- la troisième de 37 à 36 heures ;

- la quatrième ramène la durée à 35 heures.

L'avant-dernière phrase du paragraphe " Incidences salariales " de l'article 6-2 est étendue sous réserve de l'application de l'article 32-II de la loi du 19 janvier 2000 qui étend le bénéfice de la garantie aux salariés à temps partiel qui n'auraient pas réduit leur temps de travail mais qui occupent un emploi équivalent par sa nature et sa durée à celui occupé par un salarié en bénéficiant.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/15 en date du 12 mai 2000.

ARRETE du 13 octobre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 juin 2000, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 2000, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 30 juin 2000 portant extension de l'accord du 13 décembre 1999 (réduction du temps de travail) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 août 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'absence d'opposition exprimée par ses membres,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur
de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'accord du 13 décembre 1999 relatif à la réduction du temps de travail tel qu'étendu par arrêté du 30 juin 2000 est rendu obligatoire dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/15 en date du 12 mai 2000.

ARRETE du 10 novembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juin 2000 portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 2000, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 28 juin 2000 portant extension de l'avenant n° 20 du 15 février 2000 (formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 août 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment l'absence d'opposition exprimée par ses membres,
Arrête :

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J. Marimbert

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'avenant n° 20 du 15 février 2000 relatif à la formation professionnelle tel qu'étendu par arrêté du 28 juin 2000 susvisé est rendu obligatoire dans les mêmes conditions pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/09 en date du 24 mars 2000.

ARRETE du 27 septembre 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 juin 2000, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 21 du 27 septembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 novembre 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 21 du 27 septembre 2000 (salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/43 en date du 23 novembre 2000.

ARRETE du 22 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 juin 2000, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 22 du 27 septembre 2000 (contribution au financement de la formation) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 novembre 2000 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 22 du 27 septembre 2000 (contribution au financement de la formation) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de la phrase : " les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 20 à la convention collective nationale de la poissonnerie " figurant en préambule de l'accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/43 en date du 23 novembre 2000.

ARRETE du 21 février 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 novembre 2000, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 6 décembre 2000 portant extension de l'avenant n° 21 du 27 septembre 2000 (salaires) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 janvier 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), et en l'absence d'opposition exprimée par ses membres,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 21 du 27 septembre 2000 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 6 décembre 2000 publié au Journal officiel du 15 décembre 2000.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/43 en date du 23 novembre 2000.

ARRETE du 17 avril 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 février 2001, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'arrêté du 22 février 2001 portant extension de l'avenant n° 22 du 27 septembre 2000 (contribution au financement de la formation) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 mars 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) et en l'absence d'opposition exprimée par ses membres,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 22 du 27 septembre 2000 relatif à la contribution au financement de la formation conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 22 février 2001 publié au Journal officiel du 6 mars 2001.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/43 en date du 23 novembre 2000.

ARRETE du 17 octobre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 juin 2000, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant du 13 décembre 2000 à l'accord du 13 décembre 1999 (réduction du temps de travail) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 février 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 2 octobre 2001,

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant du 13 décembre 2000 à l'accord du 13 décembre 1999 (réduction du temps de travail) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa du paragraphe relatif au principe de l'article 5-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur lors de la conclusion de l'accord de base conformément aux dispositions de l'article 8 (paragraphe V) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, en tant que devront aussi être pris en compte les éventuels jours de congés conventionnels prévus au niveau de l'entreprise.

Le paragraphe relatif aux modalités de l'article 5-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du code du travail, en tant que les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée, ainsi que les conditions de changement des calendriers individualisés, devront être précisées dans un accord complémentaire.

L'avant-dernier alinéa, ainsi que l'alinéa qui le précède, du paragraphe relatif aux modalités de l'article 5-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe relatif au sort des salariés ne travaillant pas pendant toute la période de l'article 5-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail.

Le quatrième point du paragraphe relatif aux modalités d'attribution de l'article 5-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, demeurant applicable pour cet avenant conformément aux dispositions de l'article 9 (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, en tant que la prise d'une partie des jours de repos doit demeurer au choix du salarié.

La deuxième phrase du deuxième alinéa du paragraphe relatif aux incidences salariales de l'article 6-2 est étendue sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/06 en date du 8 mars 2001.

ARRETE du 13 décembre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 juin 2000, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 novembre 2000, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant du 13 décembre 2000 à l'accord du 13 décembre 1999 (réduction du temps de travail) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 17 octobre 2001, publié au Journal officiel du 27 octobre 2001, portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 novembre 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 5 décembre 2001, notamment l'absence d'opposition formulée par ses membres,

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant du 13 décembre 2000 à l'accord du 13 décembre 1999 (réduction du temps de travail) conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 17 octobre 2001 publié au Journal officiel du 27 octobre 2001.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/06 en date du 8 mars 2001.

ARRETE du 15 mars 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 27 du 18 octobre 2001 (salaire minimum mensuel) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 décembre 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 27 du 18 octobre 2001 (salaire minimum mensuel) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 25 juin 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 décembre 2001, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 27 du 18 octobre 2001 (salaire minimum mensuel) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 15 mars 2002, publié au Journal officiel du 27 mars 2002, portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 avril 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 4 juin 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 27 du 18 octobre 2001 (salaire minimum mensuel) à la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 15 mars 2002, publié au Journal officiel du 27 mars 2002.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 8 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 26 du 18 octobre 2001 (avenant à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du temps de travail) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 décembre 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 2 juillet 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 26 du 18 octobre 2001 (avenant à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du temps de travail) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 8 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 23 du 18 octobre 2001 portant sur l'adaptation de la convention à l'euro et sur des dispositions diverses à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 décembre 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 2 juillet 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 23 du 18 octobre 2001 portant sur l'adaptation de la convention à l'euro et sur des dispositions diverses de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 8 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 29 du 18 octobre 2001 sur la formation à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 décembre 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 2 juillet 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 29 du 18 octobre 2001 sur la formation à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " dans les cas et limites définis paritairement par DISTRIFAF ", mentionnés au paragraphe 4-10 (financement) de l'article 4 (Dispositions relatives au capital de temps de formation), contraires aux dispositions du point b de l'alinéa 1er de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

Le sous-paragraphe de l'article 2-2 (Contrat d'insertion en alternance) relatif au contrat d'orientation est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article D. 981-5 du code du travail relatives à la durée des actions d'orientation.

L'alinéa 3 du sous-paragraphe de l'article 2-2 susvisé relatif au contrat de qualification est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-1 du code du travail relatives à la rémunération des jeunes de vingt et un ans et plus.

L'alinéa 4 du sous-paragraphe susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 981-10 du code du travail.

L'alinéa 7 de ce même sous-paragraphe relatif au contrat de qualification est étendu sous réserve des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 122-3-8 du code du travail aux termes desquelles le contrat à durée déterminée peut être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.

Le sous-paragraphe de l'article 2-2 susvisé relatif au contrat d'adaptation est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 981-10 du code du travail.

Le sous-paragraphe susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-13 du code du travail.

Le sous-paragraphe " bénéficiaires " du paragraphe " dispositions particulières " concernant la formation des membres du CHSCT dans les établissements assujettis comportant moins de 300 salariés de l'article 7 (Dispositions relatives à la formation des représentants du personnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 236-10 du code du travail.

L'alinéa 3 du sous-paragraphe " demande de stages de formation " du paragraphe susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles R. 236-17, L. 451-3 et R. 451-3 du code du travail aux termes desquelles, d'une part, l'employeur ne peut refuser le stage qu'après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel et, d'autre part, l'employeur doit notifier sa réponse à l'intéressé dans un délai de huit jours à compter de la réception de la demande.

Le troisième alinéa du sous-paragraphe " prise en compte de la formation, des frais de déplacement et de maintien de la rémunération des intéressés " de ce même paragraphe " dispositions particulières " est étendu sous réserve de l'application du décret n° 90-437 du 28 mai 1990, qui a abrogé le décret n° 66-619 du 10 août 1966 visé dans le présent avenant.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 10 juillet 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 28 du 18 octobre 2001, avenant à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 décembre 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 2 juillet 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 28 du 18 octobre 2001, avenant à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 5-3 (Réduction de la durée du temps de travail par attributions de jours de repos), contraire aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, et ce conformément à l'article 9-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 2 octobre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2002, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord-cadre du 20 décembre 2001 sur les certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 juillet 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'accord-cadre du 20 décembre 2001 sur les certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collective n° 2002/24 en date du 13 juillet 2002.

ARRETE du 2 octobre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 2002, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 28 du 18 octobre 2001, à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 10 juillet 2002, publié au Journal officiel du 19 juillet 2002, portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 août 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 28 du 18 octobre 2001, à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 10 juillet 2002 publié au Journal officiel du 18 juillet 2002.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 2 octobre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 2002, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 26 du 18 octobre 2001, avenant à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 8 juillet 2002, publié au Journal officiel du 18 juillet 2002, portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 août 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 26 du 18 octobre 2001, avenant à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 juillet 2002 publié au Journal officiel du 18 juillet 2002.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 2 octobre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 2002, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 23 du 18 octobre 2001 portant sur l'adaptation de la convention à l'euro et sur des dispositions diverses à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 8 juillet 2002, publié au Journal officiel du 18 juillet 2002, portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 août 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 23 du 18 octobre 2001 portant sur l'adaptation de la convention à l'euro et sur des dispositions diverses à la convention collective nationale susvisée du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 juillet 2002 publié au Journal officiel du 18 juillet 2002.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 2 octobre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 juin 2002, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;

Vu l'avenant n° 29 du 18 octobre 2001 sur la formation à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 8 juillet 2002, publié au Journal officiel du 18 juillet 2002, portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 août 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 29 du 18 octobre 2001 sur la formation à la convention collective nationale susvisée du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 juillet 2002 publié au Journal officiel du 18 juillet 2002.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 2 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'accord du 20 décembre 2001 sur la création d'un certificat de qualification professionnelle préparateur-vendeur en produits de la mer conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juin 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2001 sur la création d'un certificat de qualification professionnelle préparateur-vendeur en produits de la mer conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/24 en date du 13 juillet 2002.

ARRETE du 9 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 sur le développement du paritarisme à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 décembre 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 2 juillet 2002,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 sur le développement du paritarisme à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'alinéa 2 de l'article 2 (cotisation) contraire aux dispositions de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 2 décembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 2002, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 octobre 2002, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'accord-cadre du 20 décembre 2001 sur les certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 2 octobre 2002, publié au Journal officiel du 12 octobre 2002, portant extension de l'accord susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 octobre 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2002, notamment l'absence d'opposition de la majorité de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'accord-cadre du 20 décembre 2001 sur les certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, tel qu'étendu par l'arrêté du 2 octobre 2002, publié au Journal officiel du 12 octobre 2002.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'accord-cadre susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord-cadre.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord-cadre susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/24 en date du 13 juillet 2002.

ARRETE du 7 février 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 octobre 2002, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 33 du 31 octobre 2002 sur les salaires à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 décembre 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 33 du 31 octobre 2002 sur les salaires à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/47 en date du 21 décembre 2002.

ARRETE du 11 février 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 décembre 2002, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 sur le développement du paritarisme à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 9 décembre 2002, publié au Journal officiel du 18 décembre 2002, portant extension de l'accord susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 janvier 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2003, notamment l'absence d'opposition de la majorité de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 sur le développement du paritarisme à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 9 décembre 2002 publié au Journal officiel du 18 décembre 2002, dans les conditions suivantes :

L'alinéa 2 de l'article 2 (Cotisation) est exclu comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001.

ARRETE du 7 février 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 décembre 2002, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'accord du 20 décembre 2001 sur la création d'un certificat de qualification professionnelle de préparateur-vendeur en produits de la mer conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 2 décembre 2002, publié au Journal officiel du 11 décembre 2002, portant extension de l'accord susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 décembre 2002 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 31 janvier 2003, notamment l'absence d'opposition de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2001 sur la création d'un certificat de qualification professionnelle de préparateur-vendeur en produits de la mer conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 2 décembre 2002 publié au Journal officiel du 11 décembre 2002.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'accord susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/24 en date du 13 juillet 2002.

ARRETE du 26 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 2002, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 34 du 5 décembre 2002 sur l'accès du capital temps de formation et du plan de formation aux salariés sans qualification à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 20 mars 2003,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 34 du 5 décembre 2002 sur l'accès du capital temps de formation et du plan de formation aux

salariés sans qualification à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/1.

ARRETE du 26 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 février 2003, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 33 du 31 octobre 2002 sur les salaires à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 7 février 2003, publié au Journal officiel du 19 février 2003, portant extension de l'accord susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 mars 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 20 mars 2003, notamment l'absence d'opposition de la majorité de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 33 du 31 octobre 2002 sur les salaires à la convention collective nationale susvisée, étendu par arrêté du 7 février 2003 et publié au Journal officiel du 19 février 2003, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/47.

ARRETE du 2 juin 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 2003, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 34 du 5 décembre 2002 sur l'accès au capital de temps de formation et au plan de formation des salariés sans qualification à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 26 mars 2003, publié au Journal officiel du 4 avril 2003, portant extension de l'accord susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 avril 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 22 mai 2003, notamment l'absence d'opposition de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 34 du 5 décembre 2002 sur l'accès au capital de temps de formation et au plan de formation des salariés sans qualification à la convention collective nationale susvisée, étendu par arrêté du 26 mars 2003 publié au Journal officiel du 4 avril 2003.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/1.

ARRETE du 9 juillet 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 février 2003, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le travail de nuit à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 janvier 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 1er juillet 2003 ;
Considérant que l'accord susvisé, qui ne comporte pas l'ensemble des clauses obligatoires prévues à l'article L. 213-4 du code du travail, ne permet pas la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le travail de nuit à la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celle destinée à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

L'article 3 (Contreparties en repos au profit du travailleur de nuit) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, les salariés qualifiés de travailleurs de nuit ayant effectué moins de 220 heures bénéficient du repos compensateur prévu au premier alinéa.

L'article 5 (Dérogation à la durée du travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail en vertu desquelles il peut être fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne à condition que des périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectuées en application de cette dérogation soient accordées aux salariés concernés pour les activités spécifiques visées dans le préambule et caractérisées, conformément à l'article R. 213-2, par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/1.

ARRETE du 6 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 37 du 8 avril 2003 sur le contingent d'heures supplémentaires à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juillet 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 37 du 8 avril 2003 sur le contingent d'heures supplémentaires à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/18.

ARRETE du 6 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 38 du 8 avril 2003 relatif au rapport de branche à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juillet 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 38 du 8 avril 2003 relatif au rapport de branche à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/18.

ARRETE du 6 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 36 du 8 avril 2003 portant modification de l'article 7 (protection médicale) de l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le travail de nuit à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 juillet 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective nationale (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 30 septembre 2003,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 36 du 8 avril 2003 portant modification de l'article 7 (protection médicale) de l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le travail de nuit à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/18.

ARRETE du 10 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 juin 2003, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le travail de nuit à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 9 juillet 2003, publié au Journal officiel du 19 juillet 2003, portant extension de l'accord susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 août 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003, notamment l'absence d'opposition de la majorité de ses membres ;
Considérant que l'accord susvisé, qui ne comporte pas l'ensemble des clauses obligatoires prévues à l'article L. 213-4 du code du travail, ne permet pas la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le travail de nuit à la convention collective nationale susvisée, étendu par arrêté du 9 juillet 2003 publié au Journal officiel du 19 juillet 2003 dans les conditions suivantes :

L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail selon lesquels la mise en place dans une entreprise ou un établissement du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celle destinée à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit.

L'article 3 (Contreparties en repos au profit du travailleur de nuit) est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail, les salariés qualifiés de travailleurs de nuit ayant effectué moins de 220 heures bénéficient du repos compensateur prévu au premier alinéa.

L'article 5 (Dérogation à la durée du travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail en vertu desquelles il peut être fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne, à condition que des périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectuées en application de cette dérogation soient accordées aux salariés concernés pour les activités spécifiques visées dans le préambule et caractérisées, conformément à l'article R. 213-2, par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/1.

ARRETE du 5 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 2003, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 36 du 8 avril 2003 sur la protection médicale à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 6 octobre 2003, publié au Journal officiel du 15 octobre 2003, portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 octobre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 24 novembre 2003, notamment l'absence d'opposition de la majorité de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 36 du 8 avril 2003 sur la protection médicale à la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 6 octobre 2003, publié au Journal officiel du 15 octobre 2003.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/18.

ARRETE du 9 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 2003, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 37 du 8 avril 2003 sur le contingent d'heures supplémentaires à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 6 octobre 2003, publié au Journal officiel du 15 octobre 2003, portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 octobre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 24 novembre 2003, notamment l'absence d'opposition de la majorité de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie et, dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 37 du 8 avril 2003 sur le contingent d'heures supplémentaires à la convention collective nationale susvisée du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 6 octobre 2003, publié au Journal officiel du 15 octobre 2003.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/18.

ARRETE du 5 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 2003, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 38 du 8 avril 2003 relatif au rapport de branche à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 6 octobre 2003, publié au Journal officiel du 15 octobre 2003, portant extension de l'avenant susvisée ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 octobre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 24 novembre 2003, notamment l'absence d'opposition de la majorité de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 38 du 8 avril 2003 relatif au rapport de branche à la convention collective nationale susvisée étendu par l'arrêté du 6 octobre 2003, publié au Journal officiel du 15 octobre 2003.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/18.

ARRETE du 27 janvier 2004

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 40 du 28 octobre 2003 sur les salaires à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 décembre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 40 du 28 octobre 2003 sur les salaires à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/50.

ARRETE du 9 février 2004

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 39 du 3 octobre 2003 complétant l'avenant n° 35, relatif au travail de nuit, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 novembre 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 janvier 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 39 du 3 octobre 2003 complétant l'avenant n° 35, relatif au travail de nuit, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/44.

ARRETE du 4 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 2003, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 39 du 3 octobre 2003 complétant l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le travail de nuit, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'arrêté du 9 février 2004 publié au Journal officiel du 20 février 2004 portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 mars 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 5 avril 2004, notamment l'absence d'opposition de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 39 du 3 octobre 2003 complétant l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le travail de nuit, à la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, étendu par arrêté du 9 février 2004 publié au Journal officiel du 20 février 2004.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/44.

ARRETE du 4 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 2003, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 40 du 28 octobre 2003 sur les salaires à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 27 janvier 2004, publié au Journal officiel du 5 février 2004 portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 février 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 5 avril 2004, notamment l'absence d'opposition de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 40 du 28 octobre 2003 sur les salaires à la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 27 janvier 2004 publié au Journal officiel du 5 février 2004.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/50.

ARRETE du 7 juin 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 2004, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 39 du 28 octobre 2003 relatif à l'épargne salariale, à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 39 bis du 28 octobre 2003 complétant l'avenant susvisé ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 février 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 27 mai 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employe urs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 39 du 28 octobre 2003 relatif à l'épargne salariale à la convention collective susvisée.

L'alinéa 5 de l'article 14 (Durée de l'accord) est étendu sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs ;

- l'avenant n° 39 bis du 28 octobre 2003 complétant l'avenant n° 39 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/4 (pour l'avenant n° 39) et n° 2004/9 (pour l'avenant n° 39 bis).

ARRETE du 22 juillet 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 mai 2004, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 39 du 28 octobre 2003, sur l'épargne salariale, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 39 bis du 28 octobre 2003 complétant l'avenant n° 39 susvisé ;
Vu l'arrêté du 7 juin 2004 publié au Journal officiel du 17 juin 2004 portant extension des avenants susvisés ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 juillet 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 8 juillet 2004, notamment l'absence d'opposition de ses membres,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, et dans les mêmes conditions, les dispositions de :

1. L'avenant n° 39 du 28 octobre 2003, sur l'épargne salariale, à la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, étendu par arrêté du 7 juin 2004 publié au Journal officiel du 17 juin 2004 dans les conditions suivantes :

L'alinéa 5 de l'article 14 (Durée de l'accord) est étendu, sous réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

2. L'avenant n° 39 bis du 28 octobre 2003 complétant l'avenant n° 39 susvisé, étendu par arrêté du 7 juin 2004 publié au Journal officiel du 17 juin 2004.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/4 (pour l'avenant n° 39) et n° 2004/9 (pour l'avenant n° 39 bis).

ARRETE du 26 octobre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 43 du 24 mars 2004 relatif au financement de la formation des apprentis à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 mai 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 11 octobre 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 43 du 24 mars 2004 relatif au financement de la formation des apprentis à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/15.

ARRETE du 26 octobre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 42 du 4 mars 2004 relatif au plan de formation à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 mai 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 11 octobre 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, lesdispositions de l'avenant n° 42 du 4 mars 2004 relatif au plan deformation à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/18.

ARRETE du 26 octobre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 41 bis du 14 janvier 2004 complétant l'avenant susvisé ;
Vu l'avenant n° 44 du 1er juillet 2004 modifiant et complétant les avenants susvisés ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 5 mars et 10 septembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances des 27 mai et 11 octobre 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif à la prévoyance à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes " le capital assuré subit un abattement de 2 % par trimestre après l'âge de 65 ans " mentionnés au dernier alinéa de l'article 2, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail ;

- l'avenant n° 41 bis du 14 janvier 2004 complétant l'avenant n° 41 susvisé ;

- l'avenant n° 44 du 1er juillet 2004 modifiant et complétant les avenants susvisés, à l'exclusion :

- des termes " ou au 65e anniversaire s'il est en état d'incapacité " mentionnés au paragraphe 1 (Garanties décès en cas de résiliation du contrat) de l'article 20 (Garanties décès et prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail ;

- des termes " et au plus tard le dernier jour du trimestre civil au cours duquel se situe le 65e anniversaire " mentionnés au troisième point de l'avant-dernier alinéa du paragraphe 2 (Prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat) de l'article 20 (Garanties décès et prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/9 et n° 2004/33.

ARRETE du 8 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 juillet 2004, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 42 du 4 mars 2004 relatif au plan de formation à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 26 octobre 2004, publié au Journal officiel du 9 novembre 2004, portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 novembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 29 novembre 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 42 du 4 mars 2004 relatif au plan de formation à la convention collective nationale susvisée, étendu par arrêté du 26 octobre 2004, publié au Journal officiel du 9 novembre 2004.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/18.

ARRETE du 8 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 juillet 2004, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'avenant n° 41 bis du 14 janvier 2004 complétant l'avenant susvisé ;
Vu l'avenant n° 44 du 1er juillet 2004 modifiant et complétant les avenants susvisés ;
Vu l'arrêté du 26 octobre 2004 publié au Journal officiel du 9 novembre 2004 portant extension des avenants susvisés ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 novembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 29 novembre 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de :

- l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif à la prévoyance à la convention collective nationale susvisée, étendu par arrêté du 26 octobre 2004 publié au Journal officiel du 9 novembre 2004, à l'exclusion des termes : " le capital assuré subit un abattement de 2 % par trimestre après l'âge de 65 ans " mentionnés au dernier alinéa de l'article 2, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail ;

- l'avenant n° 41 bis du 14 janvier 2004 complétant l'avenant susvisé, étendu par arrêté du 26 octobre 2004 publié au Journal officiel du 9 novembre 2004 ;

- l'avenant n° 44 du 1er juillet 2004 modifiant et complétant les avenants susvisés, étendu par arrêté du 26 octobre 2004 publié au Journal officiel du 9 novembre 2004 à l'exclusion :

- des termes : " ou au 65e anniversaire s'il est en état d'incapacité " mentionnés au paragraphe 1 (Garanties décès en cas de résiliation du contrat) de l'article 20 (Garanties décès et prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail ;

- des termes : " et au plus tard le dernier jour du trimestre civil au cours duquel se situe le 65e anniversaire " mentionnés au troisième point de l'avant-dernier alinéa du paragraphe 2 (Prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat) de l'article 20 (Garanties décès et prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/9 et n° 2004/33.

ARRETE du 8 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 juillet 2004, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 43 du 24 mars 2004 relatif au financement de la formation des apprentis à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 26 octobre 2004 publié au Journal officiel du 9 novembre 2004 portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 novembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 29 novembre 2004,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 43 du 24 mars 2004 relatif au financement de la formation des apprentis à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 26 octobre 2004 publié au Journal officiel du 9 novembre 2004.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/15.

ARRETE du 28 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 2004, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1998 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 46 du 6 octobre 2004, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 novembre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 46 du 6 octobre 2004, relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/44.

ARRETE du 10 février 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment son article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 décembre 2004, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 46 du 6 octobre 2004, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'arrêté du 28 décembre 2004, publié au Journal officiel du 11 janvier 2005, portant extension de l'avenant susvisé ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 janvier 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 7 février 2005,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
Le sous-directeur de la négociation collective,
P. Florentin

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 46 du 6 octobre 2004, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée, étendu par arrêté du 28 décembre 2004 publié au Journal officiel du 11 janvier 2005.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/44.

ARRETE du 28 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 50 du 7 juillet 2005, relatif au salaire mensuel, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 septembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à

l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation,
Par empêchement du directeur des relations du travail :
L'administratrice civile,
A. Breaud

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 50 du 7 juillet 2005, relatif au salaire mensuel, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/31.

ARRETE du 20 janvier 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment son article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 50 du 7 juillet 2005 relatif au salaire mensuel à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 28 octobre 2005, publié au Journal officiel du 9 novembre 2005 ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 décembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 17 janvier 2006,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
L'administratrice civile,
A. Bréaud

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 50 du 7 juillet 2005 relatif au salaire mensuel à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 28 octobre 2005, publié au Journal officiel du 9 novembre 2005.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/31.

ARRETE du 1 février 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 septembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociaition collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 17 janvier 2006,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
L'administratrice civile,
A. Breaud

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/33, disponible à la direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

ARRETE du 1 février 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 49 du 7 juillet 2005 portant création d'un CQP " gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie " à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 septembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 17 janvier 2006,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
L'administratrice civile,
A. Breaud

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 49 du 7 juillet 2005 portant création d'un CQP " gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie " à la convention collective suvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/33.

ARRETE du 30 mars 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er février 2006, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 47 du 27 octobre 2005, sur la validité et l'impérativité des conventions collectives et accords de branche et d'entreprise, à la convention collective

nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 février 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2005,

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur des relations du travail :
L'administratrice civile,
A. Breaud

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 47 du 27 octobre 2005, sur la validité et l'impérativité des conventions collectives et accords de branche et d'entreprise, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/48.

ARRETE du 21 juin 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 47 du 27 octobre 2005, relatif aux conditions de validité et d'impérativité des conventions et accords de branche, à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 30 mars 2006, publié au Journal officiel du 11 avril 2006 ;
Vu l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 1er février 2006, publié au Journal officiel du 10 février 2006 ;
Vu l'avenant n° 49 du 7 juillet 2005, portant création d'un certificat de qualification professionnelle " gestionnaire d'entreprise(s) du commerce de la poissonnerie ", à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 1er février 2006, publié au Journal officiel du 10 février 2006 ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 5 mars 2006 et 12 mai 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances des 17 janvier et 23 mai 2006,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice de la négociation collective,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de :

- l'avenant n° 47 du 27 octobre 2005, relatif aux conditions de validité et d'impérativité des conventions et accords de branche, à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 30 mars 2006, publié au Journal officiel du 11 avril 2006 ;

- l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 1er février 2006, publié au Journal officiel du 10 février 2006 ;

- l'avenant n° 49 du 7 juillet 2005, portant création d'un certificat de qualification professionnelle " gestionnaire d'entreprise(s) du commerce de la poissonnerie ", à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 1er février 2006, publié au Journal officiel du 10 février 2006.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2005/33 (en ce qui concerne les avenants n° 48 et n° 49) et n° 2005/48 (en ce qui concerne l'avenant n° 47).

ARRETE du 19 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er février 2006, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et des accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 51 du 6 octobre 2005, relatif aux formations prioritaires, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juillet 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 51 du 6 octobre 2005, relatif aux formations prioritaires, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 961-9 du code du travail, qui prévoient la mutualisation des sommes perçues des entreprises.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/48.

ARRETE du 1 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er février 2006, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 52 du 1er février 2006, relatif au certificat de qualification professionnelle " poissonnier, écailler, traiteur en produits de la mer ", à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 avril 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 novembre 2006,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 52 du 1er février 2006, relatif au certificat de qualification professionnelle " poissonnier, écailler,

traiteur en produits de la mer ", à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/10.

ARRETE du 5 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 mars 2006, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 53 du 3 juillet 2006, relatif au salaire mensuel, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 octobre 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 53 du 3 juillet 2006, relatif au salaire mensuel, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/36.

ARRETE du 7 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er février 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 juin 2006, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 51 du 6 octobre 2005, relatif aux formations prioritaires, à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 19 octobre 2006, publié au Journal officiel du 28 octobre 2006 ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 13 juillet 2006 et du 10 novembre 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séances des 6 octobre 2006 et 28 novembre 2006,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 51 du 6 octobre 2005, relatif aux formations prioritaires, à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 19 octobre 2006, publié au Journal officiel du 28 octobre 2006.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/48.

ARRETE du 26 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er février 2006, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, et d'accords qui l'ont complétée ou modifiée ;
Vu l'avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juillet 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2006,

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
J.-D. Combrexelle

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 qui prévoit le relèvement de certains seuils de prélèvements obligatoires. Ainsi, les employeurs occupant de dix à moins de vingt salariés sont exonérés partiellement des versements légaux et conventionnels qui leur sont applicables.

Le dernier alinéa du A de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 980-1 du code du travail selon lesquelles les séquences de formation peuvent être dispensées par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Le E de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 (deuxième alinéa) et D. 981-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/1.

ARRETE du 8 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment son article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 juin 2006, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 53 du 3 juillet 2006, relatif au salaire mensuel, à la convention collective nationale susvisée, tel qu'étendu par l'arrêté du 5 décembre 2006, publié au Journal officiel du 19 décembre 2006 ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 janvier 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 31 janvier 2007,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 53 du 3 juillet 2006, relatif au salaire mensuel, à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 5 décembre 2006, publié au Journal officiel du 19 décembre 2006.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/36.

ARRETE du 8 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment son article L. 133-12 ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er février 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 juin 2006, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 26 décembre 2006, publié au Journal officiel du 4 janvier 2007 ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 31 janvier 2007,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée, étendu par l'arrêté du 26 décembre 2006, publié au Journal officiel du 4 janvier 2007.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/01.

ARRETE du 9 février 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 juin 2006, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 52 du 1er février 2006, relatif au certificat de qualification professionnelle " poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer ", à la convention collective nationale susvisée, tel qu'étendu par l'arrêté du 1er décembre 2006, publié au Journal officiel du 17 décembre 2006 ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 31 janvier 2007,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 52 du 1er février 2006, relatif au certificat de qualification professionnelle " poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer ", à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par l'arrêté du 1er décembre 2006, publié au Journal officiel du 17 décembre 2006.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/10.

ARRETE du 14 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 2006, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 54 du 19 octobre 2006, relatif au certificat de qualification professionnelle " poissonnier ", à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 13 mars 2007,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 54 du 19 octobre 2006, relatif au certificat de qualification professionnelle " poissonnier ", à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/47.

ARRETE du 15 mars 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 décembre 2006, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 56 du 20 novembre 2006, relatif à une formation " hygiène et guide de bonnes pratiques ", à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 13 mars 2007,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 56 du 20 novembre 2006, relatif à une formation " hygiène et guide de bonnes pratiques ", à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/52.

ARRETE du 22 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2007, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 2007, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 56 du 20 novembre 2006, relatif à une formation " hygiène et guide de bonnes pratiques ", à la convention collective nationale susvisée, tel qu'étendu par l'arrêté du 15 mars 2007, publié au Journal officiel du 27 mars 2007 ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 avril 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 56 du 20 novembre 2006, relatif à une formation " hygiène et guide de bonnes pratiques ", à la convention collective nationale susvisée, tel qu'étendu par l'arrêté du 15 mars 2007, publié au Journal officiel du 27 mars 2007.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/52.

ARRETE du 21 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2007, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 18 octobre 1989 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 février 2007, portant élargissement de la convention collective nationale de la poissonnerie et de textes qui l'ont modifiée ou complétée au secteur du commerce de gros de la poissonnerie ;
Vu l'avenant n° 54 du 19 octobre 2006, relatif au certificat de qualification professionnelle " poissonnier ", à la convention collective nationale susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 14 mars 2007 publié au Journal officiel du 27 mars 2007 ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 avril 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 54 du 19 octobre 2006, relatif au certificat de qualification professionnelle " poissonnier ", à la convention collective nationale susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 14 mars 2007 publié au Journal officiel du 27 mars 2007.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/36.

ARRETE du 26 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu l'arrêté du 30 juillet 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 mars 2007, portant extension de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988 et de textes la modifiant ou la complétant ;
Vu l'avenant n° 55 du 20 novembre 2006, relatif à la rémunération des apprentis, à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 janvier 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice des relations individuelles
et collectives du travail,
E. Frichet-Thirion

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 55 du 20 novembre 2006, relatif à la rémunération des apprentis, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/52.

Accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération

Texte de base

Contrat de génération

(1) Accord étendu sous réserve qu'en application des articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2261-2 du code du travail le présent accord s'applique aux entreprises dont l'activité principale est comprise dans le champ d'application de l'une des conventions collectives ci-après mentionnées :

- sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre ;

- cinq branches des industries alimentaires diverses ;

- activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie ;

- industries laitières ;

- industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viande ;

- industries de produits alimentaires élaborés ;

- activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières ;

- pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé ;

- meunerie ;

- industrie et des commerces en gros des viandes ;

- distributeurs-conseils hors domicile ;

- industries de la transformation des volailles ;

- coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande ;

- coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux ;

- conserveries coopératives et SICA ;

- coopératives agricoles laitières ;

- caves coopératives vinicoles ;

- coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre ;

- coopératives et SICA du teillage du lin ;

- sélection et reproduction animale ;

- déshydratation région Champagne-Ardenne ;

- distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) ;

- coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ;

- pâtisserie ;

- détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;

- boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) ;

- charcuterie de détail ;

- poissonnerie.

(Arrêté du 6 janvier 2014 - art. 1)

SNTPEAV ;

FNB ;

FNICGV ;

Alliance 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

FIA ;

SNFBP ;

FICF ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CNGF ;

FNECE ;

SNBR ;

SES ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CPF ;

SNINA ;

SCF ;

UNPF ;

SNIV SNCP ;

Coop France ;

ABF ;

ADEPALE ;

ANMF ;

CSEM ;

CSRCSF ;

CFSL ;

CFSI ;

CNADEV ;

CNTF.

CSFV CFTC ;

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

FS CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.
Il s'inscrit par ailleurs dans les engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le contrat de la filière alimentaire signé le 19 juin 2013.
L'objectif commun est de consolider et de créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.
Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord qui se répartissent entre la coopération agricole, le secteur des industries alimentaires, les entreprises de la distribution spécialisée et le commerce de détail alimentaire. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 80 000 entreprises et 820 000 salariés.
Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.
Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour les entreprises de 300 salariés et plus il repose sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en oeuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.
Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. En revanche, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, l'aide associée au contrat de génération est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, et à défaut d'un tel accord, attesté par un procès-verbal de désaccord, à la mise en oeuvre d'un plan d'action.
Toutefois, la loi prévoit la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises d'accéder aisément aux incitations associées au dispositif du contrat de génération et favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.
Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations déjà adoptées par les différentes branches de la filière alimentaire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur la prise en compte de la problématique des âges et sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différentes branches.
De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions, que les entreprises ont pu conclure ou mettre en oeuvre, relatifs :
- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du code du travail).

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord couvre l'ensemble des entreprises de 50 salariés et plus et celles appartenant à un groupe dont l'effectif est d'au moins 50 salariés relevant des champs conventionnels des signataires du présent accord.
Les entreprises comprenant moins de 50 salariés sont prises en compte dans les objectifs chiffrés prévus au présent accord et bénéficieront des études et outils d'accompagnement, si elles le souhaitent.
Il permettra, en application des dispositions du 3° de l'article L. 5121-8 du code du travail, de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés. Sous réserve de l'élaboration d'un diagnostic préalable

relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés dont le contenu a été fixé par décret et de sa transmission à l'autorité administrative conformément à l'article L. 5121-17 du code du travail, ces entreprises pourront bénéficier directement des aides attachées à l'embauche d'un jeune, au recrutement et au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé.

Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés

Les parties ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour le contrat de génération.
Ainsi, les engagements du présent accord concernent :
- les jeunes de moins de 30 ans en CDI, avec une attention particulière portée aux jeunes âgés de moins de 26 ans ;
- les salariés de 50 ans et plus, avec une attention particulière portée sur les salariés de 57 ans et plus.
Pour bénéficier des aides prévues par la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération il convient d'embaucher en CDI et de maintenir pendant la durée de l'aide un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et de maintenir dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un salarié âgé d'au moins 57 ans ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 2

En vigueur étendu

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :
- à la pyramide des âges des salariés ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- au profil des jeunes ;
- au profil des salariés âgés ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences clés des salariés des entreprises ;
- à la répartition des femmes et des hommes ;
- aux conditions de travail des salariés âgés.
Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des enquêtes conduites par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des différents secteurs professionnels des parties au présent accord.
Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.
En vue d'aider les PME (moins de 300 salariés) à établir leur propre diagnostic relatif à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, OPCALIM a conclu une convention avec la DGEFP visant à obtenir un soutien financier pour l'accompagnement des entreprises dans la réalisation de leur diagnostic. Les parties signataires du présent accord souhaitent que les financements bénéficient prioritairement aux entreprises relevant du champ du présent accord.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Objectifs d'embauche de jeunes en CDI

Les perspectives d'embauche sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur, dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.
Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière, les perspectives d'embauche sur la période 2014-2016 sont de 90 000 salariés.
Les parties se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans, soit 30 000 recrutements de jeunes sur la période.
Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière et de la réalité des embauches.

3.2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise
3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.
Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du jeune.
Les parties conviennent de définir un modèle de livret d'accueil à partir de septembre 2013.
Lors de l'embauche du jeune, l'entreprise lui remet un descriptif des fonctions correspondant au poste qu'il va occuper.

3.2.2. Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.
Le référent, dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le référent est également distinct du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel

binôme peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3. Entretien de suivi du jeune

Un entretien associant le jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son référent aura lieu dans les 6 mois maximum suivant l'entrée du jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.
Les parties conviennent de définir une trame d'entretien de suivi du jeune à partir de septembre 2013.

3.3. Formation des jeunes

Selon le diagnostic préalable, les jeunes de moins de 26 ans représentent 15 % des salariés de la filière. Selon les données fournies par OPCALIM, ils sont bénéficiaires de 8 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 14 % des formations dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 82,5 % des contrats de professionnalisation et de 3,8 % des formations au titre du DIF.
Le contrat d'apprentissage est une des voies d'insertion privilégiées pour les entreprises de l'alimentation en détail. Leur expérience bénéficiera aux entreprises relevant des autres secteurs professionnels.
Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en oeuvre.
La part du plan de formation réservée aux jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient notamment compte des résultats des entretiens évoqués ci-dessus, de ceux des entretiens annuels et du souci d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en oeuvre par l'entreprise selon ses priorités.

3.4. Recours à l'alternance et aux stages

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise.
Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation pendant la durée du présent accord mais également au-delà. Elles entendent pour cela développer les actions nécessaires pour lever les freins à l'alternance identifiés dans certaines branches (1).
Les parties rappellent que les acteurs de la filière ont conduit en amont de la signature du contrat de la filière alimentaire une réflexion pour favoriser l'alternance, et pour y parvenir une étude-diagnostic a été conduite par les observatoires des industries alimentaires et de la coopération agricole.
Il s'agit :
- d'expérimenter des modalités permettant de développer le contrat d'alternance pour les niveaux IV et V ;
- de développer des partenariats pédagogiques entre les établissements de formation et les entreprises ;
- de rapprocher les rythmes scolaires de l'alternance de ceux de l'entreprise ;
- de travailler sur les conditions d'accès des apprentis mineurs (à partir de 16 ans) ;
- d'accompagner la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux en matière de logement et de transport.
En complément de ces axes de réflexion, les parties au présent accord s'attacheront à développer à partir du second semestre 2013 la création et l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel.
Les parties au présent accord soulignent par ailleurs l'articulation possible entre les contrats de professionnalisation à durée indéterminée avec des jeunes de moins de 26 ans et les modalités de l'aide associée au contrat de génération.
Les signataires du présent accord s'inscrivent dans les objectifs fixés dans le contrat de filière alimentaire visant à former 150 000 jeunes en alternance sur les années 2014 à 2017.
Concernant le recours aux stages, il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 relatif à l'accès des jeunes aux formations en alternance comporte diverses mesures d'encadrement des stages. Celles-ci s'articulent autour des trois principes généraux suivants :
- les stages doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique ;
- ils ne peuvent être mis en oeuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- ils ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.
A l'instar des jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée, les salariés en alternance ainsi que les stagiaires bénéficient du parcours d'accueil tel que précisé à l'article 3.2.1.
Suite au constat du manque d'attractivité et du déficit d'image et pour faciliter l'accès à l'emploi et aux stages, la filière a mis en place un site internet www. alimetiers. com dédié à l'information du grand public et particulièrement des jeunes, sur les métiers, les formations (initiales, continues, CQP, titres professionnels ...) et les emplois de la filière alimentaire. Le lancement de ce portail s'accompagne d'une campagne média visant à accentuer sa notoriété auprès du grand public.

(1) Sur la base de l'étude commune des observatoires de la coopération agricole et des industries alimentaires sur les dispositifs de formation en alternance.

Article 4
En vigueur étendu

4.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus s'établit à 23 % et devrait continuer à s'accroître.
En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif d'emploi de salariés de 50 ans et plus représentant 25 % des effectifs au 31 décembre 2016. Cet objectif correspond au maintien des salariés âgés dans l'emploi.

Concernant les perspectives de recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, les parties au présent accord se fixent l'objectif que 5 % des embauches en CDI sur la période concernent les salariés âgés. Rapportées aux effectifs de la filière, elles représentent 4 500 salariés sur la période 2014-2016.
Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 10. Ils les apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique de la filière, de la réalité des embauches et du maintien dans l'emploi.

4.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Au-delà des mesures issues des accords que les branches qui composent la filière ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, les parties au présent accord, conformément aux orientations qu'elles ont adoptées dans le contrat de filière alimentaire, entendent ouvrir une réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels devant conduire à une remise de travaux en mars 2014. Bien qu'une telle réflexion n'ait pas spécifiquement pour objet de focaliser ses travaux sur les salariés âgés, elle ne saurait les ignorer et doit permettre de définir des mesures de prévention visant à assurer leur maintien dans l'emploi.
A l'issue de la réflexion, des actions pourront être engagées grâce notamment à la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de production et de transformation du secteur de l'agroalimentaire et de leurs salariés. Celle-ci comporte notamment un axe sur les conditions de travail et a permis de proposer, avec l'appui du réseau ANACT, la prise en charge de l'élaboration de contenus de formations relatives à la prévention des risques professionnels et d'actions de formation dans les entreprises de la filière.
Elle comporte également une dimension prenant en compte la question du handicap et la sensibilisation des entreprises à cette thématique. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications des industries alimentaires (Observia) a conduit une étude relative à l'emploi des travailleurs handicapés. Celle-ci permet notamment de lever nombre d'idées préconçues sur le handicap. Cette étude a donné lieu à l'élaboration d'un guide, qui fera l'objet d'une diffusion auprès de l'ensemble des entreprises de la filière.
Il est en outre rappelé que, en application des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires auxquelles l'employeur s'oblige en vue d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.
Dans le cadre de leurs démarches d'évaluation des risques professionnels et de prévention de la pénibilité, les entreprises sont incitées à tenir compte du facteur âge et à déterminer dans quelle mesure celui-ci constitue un facteur nécessitant l'adoption de mesures spécifiques.

4.3. Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés
4.3.1. Recrutement des salariés âgés

Les parties au présent accord rappellent que le portail internet www. alimetiers. com propose des informations grand public sur les métiers, les formations et les emplois au sein de la filière. Bien que visant plus spécifiquement les jeunes, elles soulignent que le portail comporte également des offres d'emploi qui s'adressent à tous les demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge.
Les parties ont pour objectif de conclure début 2014 un partenariat avec Pôle emploi et l'APEC dans le but de favoriser le recrutement notamment des salariés âgés.

4.3.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

L'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors constitue un élément essentiel pour étudier les évolutions professionnelles du salarié et anticiper les perspectives de son emploi avant qu'il ne soit considéré comme senior.
Il apparaît que la part des salariés ayant atteint l'âge de 45 ans qui sollicitent un entretien de seconde partie de carrière demeure très faible. Ce constat peut résulter d'un manque d'information aussi bien des salariés que des entreprises relatif à l'entretien de seconde partie de carrière.
Les partenaires sociaux de diverses branches des industries alimentaires ont développé un guide destiné à aider les entreprises à conduire un entretien professionnel et les salariés à le préparer. Il comporte une partie spécifique à l'entretien de seconde partie de carrière. Une diffusion de ce guide élargie à l'ensemble des entreprises et salariés de la filière participerait à une meilleure information. C'est pourquoi il est convenu qu'une nouvelle diffusion de ce guide sera réalisée par les parties au présent accord.
Les parties au présent accord ont pour objectif que 25 % des salariés de 45 ans et plus sollicitent un entretien de seconde partie de carrière et que 100 % des salariés ayant sollicité un tel entretien l'aient réalisé. Pour atteindre cet objectif, les parties conviennent :
- d'engager un travail pour adapter le guide aux TPE-PME ;
- de déployer une campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle (telle que précisée à l'article 4.3.3).
L'entretien professionnel dont celui de seconde partie de carrière constitue une composante d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il a notamment pour objet de faire le point sur :
- la situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- les perspectives de son déroulement de carrière en fonction de ses compétences, de ses souhaits et des possibilités de l'entreprise ;
- un éventuel aménagement des conditions d'emploi.
Cet entretien peut être également l'occasion d'étudier, en lien avec les besoins de l'entreprise, le souhait et la capacité du salarié à exercer des activités tutorales destinées à transmettre des compétences spécifiques que son expérience reconnue au sein de l'entreprise lui a permis d'acquérir.
Ces éléments alimentent la réflexion de l'entreprise sur l'évolution de ses besoins en compétences. Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation de leurs pratiques en matière de GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » dans le but d'aider les entreprises à mettre en oeuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et compétences. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités de TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises de la filière.

4.3.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Une campagne d'information des entreprises de la filière sur les avantages de la coopération intergénérationnelle sera lancée courant 2014.
Pour l'organiser, les parties conviennent de prendre contact avec l'OMIG (observatoire du management intergénérationnel), qui possède une expertise en la matière.

4.3.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Selon les données d'OPCALIM, les salariés de 45 ans et plus sont bénéficiaires de 37 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 35 % dans celles de moins de 10 salariés, de 39 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 2 % des contrats de professionnalisation et de 39 % des formations au titre du DIF.
Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. L'entretien de seconde partie de carrière poursuit cet objectif. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en oeuvre.
La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 45 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte des résultats des entretiens de seconde partie de carrière et de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en oeuvre par l'entreprise selon ses priorités.
Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, tout salarié âgé de 45 ans et plus pourra bénéficier, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

4.3.5. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans le cadre de la gestion des âges en entreprise, des dispositifs d'aide à la gestion de la seconde partie de carrière professionnelle et d'aide à la transition activité-retraite existent dans différentes branches. Il sera étudié la possibilité d'étendre leur mise en oeuvre à l'ensemble des salariés et des entreprises des signataires de l'accord.
Pour information, ces actions visent à :
- sensibiliser à la préservation du capital santé ainsi qu'à la nécessité de conserver une dynamique professionnelle ;
- accompagner les salariés dans la transition entre activité et retraite.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des compétences (savoirs et savoir-faire) suppose l'identification préalable des compétences présentes dans l'entreprise ainsi que celles dont l'entreprise a besoin tant dans l'immédiat que dans les années à venir.
Cette identification peut être formalisée au travers d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) trop souvent perçue comme un dispositif complexe par les entreprises. Pourtant, à des degrés divers, certaines entreprises font de la GPEC de manière non formalisée. Afin d'accompagner les entreprises dans l'organisation de leur GPEC, plusieurs branches du secteur des industries alimentaires ont développé en commun une « boîte à outils GPEC » afin de les aider à mettre en oeuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre les ressources internes et les besoins en emplois et compétences. L'identification des compétences clés prévues par le diagnostic d'entreprise contribue au même objectif.
Les parties au présent accord encouragent les entreprises à s'approprier cet outil afin de formaliser les besoins en compétences de leurs salariés présents et futurs et d'anticiper ainsi les formations à mettre en oeuvre. Une réflexion sur la nécessité d'une adaptation de cet outil aux spécificités des TPE-PME sera conduite en vue d'une diffusion au cours du premier trimestre 2014 à l'ensemble des entreprises relevant des parties signataires.
Il est par ailleurs rappelé que, pour les entreprises qui souhaiteraient être accompagnées dans une telle démarche, OPCALIM développe et prend en charge des diagnostics GPEC.
S'agissant de la transmission des compétences, l'approche intergénérationnelle sur laquelle repose l'idée de contrat de génération est particulièrement pertinente, notamment dans les entreprises où la pyramide des âges peut laisser craindre que des départs massifs à la retraite conduisent à des pertes de savoir-faire propres à l'entreprise.
C'est pourquoi les parties au présent accord encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011. A cet effet, elles engageront une campagne d'information à destination des entreprises de la filière sur cette thématique.
Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre les salariés expérimentés et les jeunes. Ces binômes d'échanges, qui se distinguent du binôme auquel l'article L. 5121-17 du code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération, ont pour vocation de permettre des échanges de compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice versa (le jeune peut disposer de compétences ou de connaissances transférables à son binôme telles que celles relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouveaux savoirs théoriques).
Les entreprises peuvent également assurer la transmission des compétences entre les jeunes et les salariés en s'assurant de la diversité des âges dans leurs équipes de travail.
Ces binômes d'échanges, qui permettent des transferts de compétences moins formalisés que dans le cadre d'une action de formation clairement identifiée et qui n'impliquent pas une relation enseignant/ apprenant, ne doivent pas s'opposer au tutorat. Celui-ci est particulièrement approprié quand il s'agit d'intégrer et de former un salarié en vue de la certification de la qualification que l'entreprise attend de ce dernier. Pour la mise en oeuvre du tutorat, les parties signataires du présent accord établiront un cahier des charges de la formation des tuteurs.
Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises qu'OPCALIM a développé et prend en charge un module de formation visant à favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire dans l'entreprise. Cette action intitulée « TSF » sera élargie à l'ensemble de la filière.

5.2. Développement des compétences et des qualifications

Quel que soit l'âge du salarié, le renforcement de ses compétences constitue un enjeu majeur tant pour lui-même que pour la compétitivité de l'entreprise. Les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches de la filière permettent de renforcer l'employabilité des salariés en attestant de leur maîtrise de compétences acquises par l'expérience et/ ou par la formation. Au sein de la filière, 84 CQP sont dénombrés. La richesse de cette offre constitue un atout, pour autant sa rationalisation en renforcerait la lisibilité et contribuerait à accroître l'attractivité de la filière. A cette fin, conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat de filière, les parties au présent accord jugent utile d'engager une réflexion visant à harmoniser les CQP de la filière en vue d'en réduire le nombre avant une inscription de ceux-ci au registre national de la certification professionnelle (RNCP). Elles prévoient dès le début 2014 de dresser une cartographie précise des CQP de la filière intégrant leur niveau d'utilisation, et d'ici à 2017 leur harmonisation progressive. Elles rechercheront également à identifier les passerelles pouvant exister entre les CQP et les diplômes.

Elles s'efforceront par ailleurs de favoriser la mise à profit des périodes de variation d'activité pour mettre en oeuvre des actions de formation.
Suite aux engagements pris dans le contrat de filière, les parties au présent accord entendent également renforcer les savoirs fondamentaux et compétences clés des salariés des entreprises de la filière. Elles constatent qu'avec 15 %, le taux d'illettrisme des salariés de la filière est supérieur au taux national de 9 %. C'est pourquoi elles entendent élargir à l'ensemble de la filière les formations à la maîtrise des savoirs fondamentaux (MSF) développées par le secteur des industries alimentaires et contribuer à l'engagement pris dans le cadre du contrat de filière qui consiste à faire bénéficier 5 000 salariés supplémentaires d'une « formation MSF » d'ici à 2017. La faisabilité d'une reconnaissance paritaire d'un socle de compétences de la filière alimentaire sera examinée à partir du premier semestre 2014.

Article 6

En vigueur étendu

Outre les mesures issues des accords que les branches signataires ont pu conclure et qui, sur la base de leurs spécificités, comportent à des degrés divers des mesures visant à favoriser l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes et lutter contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière, les parties au présent accord diffuseront, à l'ensemble des entreprises relevant des signataires du champ de l'accord, un guide réalisé par Observia relatif aux pratiques des entreprises en matière d'égalité et de mixité entre les femmes et les hommes. Ce guide sera complété par une cartographie des accords des branches signataires et des mesures qu'ils comportent en vue d'assurer l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations.

Article 7

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés et n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés et plus relevant d'une branche signataire du présent accord accéderont directement à l'aide financière de 4 000 € par an pendant 3 ans pour l'embauche à temps plein d'un jeune de moins de 26 ans, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus. Pour cela, elles auront à produire un diagnostic préalable.
Afin d'aider les entreprises, et plus particulièrement celles de petite ou moyenne taille, à mettre en place une gestion active des âges, les parties au présent accord feront l'inventaire des outils existants et les adapteront si nécessaire.
Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement-diagnostic GPEC et formations à la transmission des savoirs et savoir-faire sont proposés par OPCALIM.
Enfin, une aide financière est prévue pour accompagner les entreprises dans la réalisation de leur diagnostic.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires mettront en oeuvre les engagements prévus par l'accord dans les délais que les articles de celui-ci déterminent (cf. annexe I).

Article 9

En vigueur étendu

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en oeuvre par les parties respectives au présent accord.

Article 10

En vigueur étendu

Les engagements du présent accord feront l'objet d'un suivi annuel. Pour y parvenir, les parties du présent accord solliciteront les observatoires de la filière pour identifier les indicateurs communs de suivi.
Dans l'attente de la création de l'instance de coordination des CPNE telle que prévue par le contrat de filière, les parties proposent de réunir les commissions paritaires interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet à compter de son extension. Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès de la DIRECCTE Ile-de-France.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Récapitulatif des engagements figurant dans l'accord

Le contenu de cette annexe ne revêt qu'un caractère indicatif, elle ne saurait se substituer aux dispositions contenues dans l'accord.

Engagements figurant dans l'accord	Calendrier prévisionnel de réalisation
Article 3.1. - Objectif d'embauche de jeunes en CDI	Période 2014-2016
Article 3.2. - Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise Modèle de livret d'accueil Trame d'entretien de suivi du jeune	 A partir de septembre 2013 A partir de septembre 2013
Article 3.4. - Recours à l'alternance Formation des jeunes en alternance Préparation opérationnelle à l'alternance Accès à l'emploi et aux stages des jeunes : www.alimetiers.com	 Période 2014-2017 A partir du 2e trimestre 2013 Lancement en septembre 2013
Article 4.1. - Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés	Période 2014-2016
Article 4.2. - Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité Réflexion transversale sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels Diffusion du guide sur l'emploi des travailleurs handicapés	 Remise de travaux en mars 2014 Immédiat
Article 4.3. - Actions en faveur de l'emploi des salariés âgés Conventions avec Pôle emploi et APEC Site www.alimetiers.com Entretien de seconde partie de carrière Adaptation du guide d'entretien pour les TPE-PME Boîte à outils GPEC Campagne d'information sur la coopération intergénérationnelle Dispositifs d'aide à l'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite	 Début 2014 Lancement septembre 2013 Période 2014-2016 1er trimestre 2014 1er trimestre 2014 Courant 2014 Période 2014-2016
Article 5.1. - Transmission des savoirs et des compétences Boîte à outils GPEC Cahier des charges de la formation des tuteurs Action « TSF » Diagnostic GPEC	 1er trimestre 2014 Période 2014-2016 Période 2014-2016 Immédiat
Article 5.2. - Développement des compétences et des qualifications Cartographie des CQP Harmonisation progressive Inscription au RNCP Elargissement et mise en oeuvre de la formation MSF à l'ensemble de la filière Socle de compétences	 Début 2014 D'ici à 2017 Au fur et à mesure de l'harmonisation Période 2014-2017 1er semestre 2014
Article 6. - Egalité d'accès à l'emploi et lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière Guide relatif aux pratiques en matière d'égalité et de mixité Cartographie des accords et des mesures qu'il comporte	 Immédiat Période 2014-2016
Article 7. - Accompagnement des entreprises pour la mise en place d'une gestion active des âges Inventaire des outils existants Adaptation le cas échéant Aide au diagnostic	 Immédiat 1er trimestre 2014 Immédiat

Accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi

SNTPE ;

FNICGV ;

USNEF ;

ANMF ;

Alliance 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

CNGF ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CNPEF ;

SNIA ;

SCF ;

UNPF ;

SNIV SNCP ;

COOP France ;

France conseil FCE ;

CCCF.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC-Agri.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord est établi dans la continuité de la signature du contrat de la filière alimentaire le 19 juin 2013 et des engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire du 18 juillet 2013.
L'ensemble des secteurs professionnels de la filière alimentaire représente 72 000 établissements et 720 000 salariés. Pour le présent accord, le périmètre retenu pour la filière concerne les entreprises qui relèvent des secteurs d'activités professionnelles des conventions collectives des branches signataires du présent accord, qui se répartissent entre la coopération agricole, les industries alimentaires et le commerce de détail alimentaire.
L'état des lieux préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :
- aux chiffres clés de la filière alimentaire ;
- à la situation de l'emploi au 31 décembre 2014 ;
- au bilan 2014 des recrutements dans la filière et aux perspectives 2015 ;
- au bilan des actions du contrat de filière.
L'état des lieux s'appuie sur les résultats issus des enquêtes, études et publications conduites par les partenaires sociaux par le biais de la plate-forme commune des observatoires des métiers des industries alimentaires, de l'alimentation en détail, de la coopération agricole et par OPCALIM pour les projections d'emploi. Il a fait l'objet d'un diagnostic partagé par les partenaires sociaux à l'issue d'une présentation et des échanges sur la base desquels le présent accord repose. Ce dernier contribue à faire évoluer les actions du contrat de la filière alimentaire et réexamine les engagements pris dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches alimentaires.
Conformément aux objectifs du contrat de la filière alimentaire, les partenaires sociaux rappellent leur engagement et leur volonté :
- de consolider et de créer des emplois, notamment pour les jeunes ;
- de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique qui reste fragile ;
- d'améliorer l'attractivité de la filière ;
- de renforcer le dialogue social dans les territoires, dans les branches et dans les entreprises.
Les engagements déclinés dans le présent accord visent à atteindre ces quatre objectifs.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires (annexe I).

Article 2

En vigueur non étendu

1. Perspectives d'embauches au niveau de la filière

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par le renforcement de leur compétitivité.
Compte tenu :
- des éléments connus à ce jour et notamment de l'état des lieux ;
- du manque de visibilité sur l'évolution des marchés et en se basant sur une hypothèse de maintien de l'effectif salarié de la filière ;
- de l'évolution du cadre fiscal en vigueur et prévu en faveur de la compétitivité des entreprises.
Les perspectives d'embauches sur la période 2014-2016 sont désormais estimées à 100 000 recrutements en CDI. Les parts respectives de celles concernant les jeunes de moins de 30 ans et de salariés âgés de plus de 50 ans sont également réévaluées :
- 50 % de moins de 30 ans ;

- 5,5 % de seniors (plus de 50 ans).
Les partenaires sociaux solliciteront également le futur observatoire des métiers pour disposer d'indicateurs de suivi complémentaires relatifs aux jeunes de moins de 26 ans et aux seniors de plus de 55 ans, au titre de l'année 2015.

2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Dans le cadre du contrat de filière alimentaire, la filière s'est engagée à former et à recruter 150 000 jeunes en alternance sur la période 2014-2017 en contrat de professionnalisation et d'apprentissage, soit 10 000 jeunes supplémentaires.
Les partenaires sociaux font le constat partagé suivant :
- la baisse des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé se poursuit en 2014 (- 3,2 % par rapport à 2013) ;
- en 2014, 47 700 jeunes ont été formés en alternance dans la filière alimentaire (+ 1,3 % par rapport à 2013), avec une hausse de 13 % des contrats de professionnalisation ;
- dans le cadre du plan de relance de l'apprentissage, l'Etat prévoit une prime d'apprentissage pour les TPE ainsi que l'aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés.
Au vu de ces éléments, et sans préjudice des dispositions prévues par l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux réévaluent l'objectif fixé en 2013 à 170 000 jeunes formés en alternance sur la période 2014-2017, soit 20 000 contrats de plus que l'engagement initial.
Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de mettre en oeuvre des actions pour favoriser l'alternance telle que décrite dans le contrat de filière. A cet effet, les partenaires sociaux décident de saisir le futur observatoire des métiers pour qu'il suive des indicateurs relatifs à l'alternance (taux de rupture de contrat, taux de réussite à l'examen, insertion professionnelle, poursuite d'études...).
Dans le cadre de l'affectation des fonds de l'apprentissage et de la fongibilité, les partenaires sociaux veilleront à mettre en place une politique de l'apprentissage, déployée sur le territoire national, au sein du secteur alimentaire, en favorisant notamment les niveaux IV et V ainsi que les métiers en tension.
En complément, les partenaires sociaux s'attacheront à développer avec l'appui d'OPCALIM, conformément aux engagements de l'accord relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire :
- l'expérimentation d'un dispositif de préparation opérationnelle à l'alternance (POA), l'objectif étant d'ouvrir la préparation opérationnelle à l'emploi aux jeunes par la mise en place de formations leur permettant d'accéder dans un second temps aux contrats en alternance. Une telle POA est de nature à créer les facteurs clés de succès du jeune dans son parcours professionnel ;
- l'accompagnement de la mobilité géographique des alternants en développant des partenariats avec des organismes nationaux ou territoriaux, publics ou privés, en matière de logement et de transport.
Pour cela, les partenaires sociaux mobiliseront les fonds existants sur ces thématiques transversales.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le prolongement de l'engagement pris en 2013 de procéder à la constitution d'une plateforme commune des observatoires des métiers de l'industrie alimentaire, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, et afin de disposer d'une structure encore plus cohérente, les partenaires sociaux décident d'aller plus loin en créant un observatoire commun des métiers pour la filière qui, compte tenu de la diversité des branches de la filière, devra être le garant de la prise en compte des spécificités de certains métiers et de certaines activités.
Sur la base des travaux conduits par les instances paritaires des observatoires, une négociation sera ouverte lors du second semestre 2015 avec l'ensemble des familles se trouvant dans le périmètre des observatoires, avec pour objectif la création de cet observatoire commun des métiers de la filière à compter du 1er janvier 2016.

Article 4

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu l'accord multibranches du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle.
Cet accord prévoit notamment le principe de l'harmonisation des certificats de qualification professionnelle (CQP) et la création juridique d'un organisme certificateur.
Les partenaires sociaux se donnent pour objectif que cet organisme soit opérationnel au 1er janvier 2016.
Les partenaires sociaux confirment leur volonté de développer la reconnaissance de CQP transversaux inscrits au RNCP. L'acquisition de CQP sous forme de blocs de compétences poursuit l'objectif de favoriser la formation des salariés, y compris pour les saisonniers.
Selon l'un des axes majeurs de l'avis du CESE de septembre 2014 sur la « saisonnalité dans les filières agricoles, halieutiques et agroalimentaires », « le développement de CQP transversaux peut représenter un moyen d'aider les saisonniers à acquérir des qualifications qu'ils pourront utiliser et voir reconnaître dans différents secteurs d'activité, favorisant ainsi leur mobilité et leur employabilité ».
Les partenaires sociaux proposent, par ailleurs, la mise en oeuvre d'un suivi quantitatif et qualitatif de l'emploi saisonnier au sein du secteur alimentaire par le biais de l'observatoire des métiers. Ces données constitueront des éléments de référence pour la production d'analyses qualitatives ou de diagnostics visant à pérenniser l'emploi saisonnier.
Les partenaires sociaux s'accordent sur la possibilité d'activer dès le dernier trimestre 2015 la réalisation d'un bilan qualitatif et financier des actions financées tel que prévu dans l'accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire du 30 octobre 2014 à l'issue du 1er semestre 2016 (art. 4.2.4 « Contribution spécifique multibranches »).

Article 5

En vigueur non étendu

Constatant que la filière emploie 15 % de salariés ne maîtrisant pas les savoirs fondamentaux, contre 9 % pour la moyenne nationale, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la filière favorise l'intégration des personnels non qualifiés et réaffirment l'engagement du contrat de la filière alimentaire, visant à faire bénéficier à 5 000 salariés supplémentaires d'une formation sur l'acquisition des savoirs fondamentaux d'ici à 2017.
Les partenaires sociaux souhaitent faire évoluer le dispositif « maîtrise des savoir-faire fondamentaux » en cours de construction avec OPCALIM pour tenir

compte du socle de compétences tel qu'il a été déterminé par décret.
Pour cela :

- le socle de connaissances et de compétences contextualisé selon les activités caractérisant la filière fera l'objet d'une demande d'agrément au COPANEF (1) ;
- une réflexion sera conduite sur les meilleurs moyens de promouvoir le dispositif MSF auprès des entreprises et de favoriser l'adhésion des salariés aux formations que ce dispositif implique.

Dans ce but, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'obtenir des fonds publics afin d'accompagner la mise en oeuvre et le développement du dispositif MSF, notamment auprès du FPSPP.

(1) Après avis des CPNE et CPNIEFP.

Article 6

En vigueur non étendu

1. Alimétiers

Pour répondre au défi de l'attractivité de la filière, le site internet www.alimetiers.com a été ouvert le 14 novembre 2013, conformément aux engagements du contrat de la filière alimentaire.
Les partenaires sociaux réaffirment la nécessité de faire d'Alimétiers un véritable outil de communication et d'attractivité et décident d'engager des discussions sur son développement et sur la gestion du site au quotidien.

2. Qualité de vie au travail

L'attractivité de la filière alimentaire passe notamment par des action en vue de favoriser la qualité de vie au travail.
Sous l'impulsion des pouvoirs publics, un comité de pilotage constitué de toutes les composantes de la filière a été installé en 2014. Ses travaux se sont articulés autour des quatre thématiques suivantes :
- environnement physique de travail et santé des travailleurs ;
- dialogue professionnel dans l'entreprise ;
- conception des organisations et des systèmes de travail ;
- enseignement et formation à la qualité de vie au travail.

Ces travaux ont conduit à l'élaboration d'un projet de « plan d'action national ».
Ce dernier se traduit par des mesures concrètes et opérationnelles en faveur de la qualité de vie au travail, autour de quatre axes prioritaires :
- doter la filière d'une « vitrine » commune pour aider les acteurs à se repérer et à s'outiller sur la qualité de vie au travail ;
- promouvoir et valoriser les expériences innovantes en matière de qualité de vie au travail ;
- informer, outiller, accompagner les entreprises ;
- former les acteurs et les futurs acteurs (salariés et non-salariés) de la filière à la qualité de vie au travail.

La synthèse est annexée au présent document.
Les partenaires sociaux s'engagent à étudier le projet de plan d'action.
Par ailleurs, les partenaires sociaux proposent qu'un espace « qualité de vie au travail » soit créé sur le site Alimétiers, en vue du partage des retours d'expérience et des bonnes pratiques.

3. Emploi des personnes handicapées

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir les travaux des observatoires et le guide (notamment sur les pratiques en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la filière alimentaire) et à accompagner les entreprises dans la mise en place de diagnostic leur permettant de prévenir le handicap ainsi que de maintenir et recruter des travailleurs handicapés : il s'agit d'une préoccupation concrète pour l'ensemble des entreprises, y compris pour les TPE (maintien dans l'emploi de salariés en difficulté de santé, atteints de handicap, après un accident de la vie ou du travail, suites de maladies...).
Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de disposer d'un indicateur sur l'emploi des personnes handicapées au niveau de la filière.
Les partenaires sociaux proposent qu'un espace « emploi des personnes handicapées » soit créé sur le site internet www.alimetiers.com, permettant de mettre à disposition des entreprises et du personnel les bonnes pratiques en la matière.

Article 7

En vigueur non étendu

Afin de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux décident de promouvoir les dispositifs créés par les branches et en particulier la démarche-compétences créée dans le cadre des observatoires des métiers des industries alimentaires et de la coopération agricole, proposant des outils d'accompagnement (boîte à outils GPEC, outil « compétences métiers » pour les industries alimentaires et la coopération agricole avec adaptation pour les entreprises de l'alimentation en détail, ou dans les structures [appui GRH multi-entreprises]...) dans les territoires, notamment auprès des TPE-PME. Cette démarche compétences permettra d'aider les entreprises à mettre en oeuvre des plans d'action visant à réduire les écarts quantitatifs et qualitatifs entre leurs ressources internes et leurs besoins en emplois et en compétences avec pour objectifs de :
- sécuriser les parcours professionnels ;
- favoriser l'employabilité ;
- transmettre et conserver les compétences dans les entreprises ;
- favoriser la diversité dans l'entreprise (âge, égalité entre les femmes et les hommes, handicap...).

Pour faciliter une meilleure connaissance des territoires pour les branches, les entreprises et les salariés, les partenaires sociaux, par les observatoires des métiers, souhaitent s'appuyer sur le partenariat avec les observatoires régionaux du réseau inter CARIF-OREF.
De même les partenaires sociaux réaffirment qu'un dialogue social de qualité à tous les échelons, aux niveaux interprofessionnels, national et régional, est un facteur de compétitivité.

Article 8

En vigueur non étendu

Afin de renforcer, sur le plan tant national que territorial, le dialogue social dans les différentes branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux concrétiseront leur engagement initial de créer une instance de coordination des CPNEFP au sein de la filière.
Pour répondre aux exigences de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, cette instance aura pour mission de coordonner et de mutualiser l'action des différents acteurs des CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une plus grande efficacité. Disposant d'éléments quantitatifs sur la filière, elle participera au développement de l'emploi et des compétences des salariés du secteur alimentaire et déclinera les propositions des branches professionnelles en plan d'action transversal aux niveaux national et régional. A cette fin elle s'intéressera aux modalités favorisant la déclinaison de ses orientations au niveau des territoires, et notamment des COPAREF, en tenant compte de leurs spécificités respectives.
Les partenaires sociaux affirment que les branches conserveront toutefois, à travers leur structure et les moyens mobilisés, leurs prérogatives en matière de politique d'emploi et de formation spécifique à leurs métiers. Elles joueront un rôle de force de proposition auprès des acteurs de la filière.
Les partenaires sociaux examineront au cours du second semestre 2015 le statut et les missions de cette instance de coordination en vue de sa mise en place effective au 1er janvier 2016.

Article 9

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'agenda ci-dessous :
- création de l'organisme certificateur : second semestre 2015 ;
- reconnaissance et dépôt au registre national des certifications professionnelles des certificats de qualification professionnelle transverses : à compter de juin 2015 ;
- fusion des observatoires des métiers : second semestre 2015 ;
- instance de coordination des CPNEFP : second semestre 2015 ;
- Alimétiers : second semestre 2015 ;
- restitution des travaux sur la qualité de vie au travail : premier trimestre 2016.

Article 10

En vigueur non étendu

Une information du présent accord auprès des entreprises et de leurs salariés sera mise en oeuvre par les organisations signataires du présent accord.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt. Compte tenu des objectifs fixés à l'article 2, l'accord prendra fin au 31 décembre 2016.

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :
- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débuteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.
Toute révision éventuelle du présent accord fait l'objet de la conclusion d'un avenant écrit soumis aux mêmes règles de dépôt et de publicité que le présent accord.

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 14

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexes

En vigueur non étendu

Liste des annexes à l'accord

Annexe I : « Champ d'application professionnel ».
Annexe II : non publiée.
Résultats issus des enquêtes :
- bilan des actions contrat de filière alimentaire et accord contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- réunion paritaire - branches de l'alimentaire - 31 mars 2015.
Annexe III : non publiée.
Synthèse des groupes de travail sur la « qualité de vie au travail », novembre 2014.

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel
Au titre des industries alimentaires

Convention collective nationale 3026 « Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre » (idcc 2728)
Convention collective nationale 3060 « Meunerie » (idcc 1930)
Convention collective nationale 3102 « Boulangerie et pâtisserie industrielles » (idcc 1747)
Convention collective nationale 3178 « Exploitations frigorifiques » (idcc 200)
Convention collective nationale 3124 « Industries laitières » (idcc 112)
Convention collective nationale 3125 « Industries charcutières » (idcc 1586)
Convention collective nationale 3127 « Industries de produits alimentaires élaborés » (idcc 1396)
Convention collective nationale 3247 « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » (idcc 1513)
Convention collective nationale 3294 « Pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé » (idcc 1987)
Convention collective nationale 3384 « 5 branches des industries alimentaires diverses » (idcc 3109)
Convention collective nationale 3179 « Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes » (idcc 1534)
Au titre de la coopération agricole :
Convention collective nationale 3612 « Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande » (idcc 7001)
Convention collective nationale 3616 « Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux » (idcc 7002)
Convention collective nationale 3607 « Conserveries coopératives et SICA » (idcc 7003)
Convention collective nationale 3608 « Coopératives agricoles laitières » (idcc 7004)
Convention collective nationale 3604 « Caves coopératives vinicoles » (idcc 7005)
Convention collective nationale 3614 « Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre » (idcc 7006)
Convention collective nationale 3264 « Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA » (idcc 7007)
Convention collective nationale « Sélection et reproduction animale » (idcc 7021)
Convention collective nationale « Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne » (idcc 8215)
Convention collective nationale 3611 « Contrôle laitier » (idcc 7008)
Convention collective nationale « Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura » (idcc 8435)
Convention collective nationale « Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) » (idcc 7503)

Au titre de l'alimentation en détail

Convention collective nationale 3215 « Pâtisserie » (idcc 1267)
Convention collective nationale 3224 « Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie » (idcc 1286)
Convention collective nationale 3117 « Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales » (idcc 843)
Convention collective nationale 3243 « Poissonnerie » (idcc 1504)
Convention collective nationale 3133 « Charcuterie de détail » (idcc 953)

Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Texte de base

Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :
Au titre des industries alimentaires :
Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ;
Association des brasseurs de France ;
Chambre syndicale des eaux minérales ;
Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;
Chambre syndicale française de la levure ;
Comité français du café ;
Confédération nationale de la triperie française ;
FEDALIM ;
Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;
Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;
Fédération nationale de l'industrie laitière ;
Fédération nationale des boissons ;
Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;
Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;
L'Alliance 7 ;
Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;
Syndicat français du café ;
Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;
Syndicat national des eaux de sources ;
Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;
Syndicat national des fabricants de sucre de France ;
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,
Au titre de la coopération agricole et des services associés :
Coop de France ;
FCE ;
Conseil national du réseau CER France,

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFE-CGC ;
FNAF CGT ;
CSFV CFTC,
Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
FNAF CGT ;
CFTC-Agri ;
SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45)

La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus ont souhaité se rapprocher en vue de conclure le présent accord.
Les signataires affirment leur volonté commune de contribuer ensemble à la mise en oeuvre de politiques de formation professionnelle ambitieuses, favorisant le développement des compétences et l'employabilité des salariés des secteurs concernés et la compétitivité des entreprises. A cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens, par la création d'un nouvel OPCA commun, dans le respect des politiques emploi-formation des branches concernées.
Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCA, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.
Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.
Cet OPCA prend le nom de « OPCALIM ».
Les signataires demanderont l'agrément de cet OPCA par l'autorité administrative sur son champ professionnel et territorial tel que défini à l'article 2, en application des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 6332-1, au titre :
1° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
2° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
3° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
4° Des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
5° Des contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (iddc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

- du congé individuel de formation ;

- du compte personnel de formation ;

- des actions de professionnalisation ;

- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.
En ce qui concerne l'agrément au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité coopération agricole, centre d'économie rurale et conseil-élevage conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 3
En vigueur étendu

Dans le cadre des accords collectifs et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle de branche ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord et portant, notamment, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCA a pour mission générale de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et de leurs salariés et de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.
Dans ce cadre, l'OPCA a notamment pour missions :

- d'informer les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs conventionnels, réglementaires et légaux de formation, sensibiliser et accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels de formation au regard de la stratégie des entreprises, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche et interbranches, notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de contribuer à l'application des politiques de formation professionnelle continue, de formation en alternance et d'apprentissage des branches et interbranches, notamment par une politique volontariste de développement des contrats de professionnalisation ;
- de collecter, mutualiser et gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ;
- de prendre en charge conformément aux dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles :
- les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle continue ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- les financements d'études et de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
- les coûts de diagnostics des entreprises selon les modalités définies par les accords de branche ou interbranches conclus dans les secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- le financement des missions et services qui sont accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes signataires du présent accord ;
- de coordonner, adapter et développer des réponses aux besoins de formation des entreprises et des salariés, branches et interbranches ;
- d'assurer, au bénéfice de l'ensemble des entreprises, notamment en milieu agricole et rural, un service de proximité s'appuyant sur une organisation favorisant la mise en place de toutes prestations utiles ;
- de conclure des partenariats de nature à développer la formation et les compétences des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi avec, notamment, les acteurs publics nationaux et territoriaux, l'Etat, les collectivités territoriales, Pôle emploi ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- de garantir la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général et contribuer à son développement ;
Et, d'une manière générale, conduire toute action et développer tout service de nature à contribuer au développement de la formation dans les entreprises du champ du présent accord.

Article 4
En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) et des fonds paritaires ;
- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'OPCA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;
- les emprunts ;
- les subventions de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

Article 5
En vigueur étendu

L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national, dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :
- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.
Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :
- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;

- la FGTA FO ;

- la CFE-CGC ;

- la FNAF CGT ;

- la CSFV CFTC.

- 11 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.
Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 3 ans et par collège les membres du bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs, à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.
Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège.
L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.
La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en oeuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.
A la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés et plus qui est constituée de plusieurs sections professionnelles paritaires conformément aux dispositions de l'article 8.

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairement directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Création des sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'OPCA constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il juge nécessaire à son fonctionnement et, en tout état de cause, au maximum une section professionnelle paritaire par secteur d'activité distinct.
Chaque section professionnelle paritaire sera compétente, dans son secteur d'activité, pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation.
Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

8.2. Composition

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

8.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle de branche ou interbranches ;
- fixer des priorités de prise en charge des actions de formation dans le respect des règles fixées par le conseil d'administration et de l'équilibre budgétaire ;
- gérer les contributions relevant de son périmètre.

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'OPCA peut déléguer à des personnes morales, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration, la mise en oeuvre de décisions de gestion, sous réserve que ces personnes morales soient gérées paritairement.
La délégation fait l'objet d'une convention approuvée par le conseil d'administration.
L'opérateur transmet chaque année au conseil d'administration un rapport retraçant les modalités de mise en oeuvre convenues.

Article 10

En vigueur étendu

Les niveaux de contributions des entreprises seront conformes aux dispositions prévues dans les accords de branche ou aux niveaux de contributions des

entreprises tels que prévus par les accords visés à l'article 12 et tels qu'existants à la date de signature du présent accord.

Article 11

En vigueur étendu

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA et l'Etat. Elle définira les modalités de financement et de mise en oeuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront du suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant de révision aux accords suivants :

- convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (FAFORIA) modifiée le 28 octobre 1998 ;
- accord collectif portant création d'un FAF national de la coopération agricole du 5 décembre 1994.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords précités qu'elles révisent, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 16 du présent accord.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.
La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.
Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.
La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celles-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.
Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 15

En vigueur étendu

Toute organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans tout ou partie du champ de l'accord pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.
L'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs sera effective sous réserve de la désignation de l'OPCALIM en tant qu'OPCA compétent par un accord de branche ou interbranches.
La demande d'adhésion est notifiée à l'ensemble des parties signataires.
Dans l'hypothèse où la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des parties signataires qui examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer. Une demande de modification de l'arrêté relatif à l'agrément initial de l'OPCA sera déposée auprès des pouvoirs publics.
A défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1er janvier de l'année civile suivant sa notification.
Toute adhésion fait l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 16

En vigueur étendu

L'OPCA commencera son activité au 1er janvier 2012, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail. Les organismes créés par les accords visés à l'article 12 du présent accord perdront leur agrément en tant qu'OPCA au 31 décembre 2011.
Les parties signataires demandent à l'AGEFAFORIA et OPCA 2 d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCA créé par le présent accord.

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM

Article 1er

En vigueur étendu

Il est constitué entre les signataires des présents statuts une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 modifiés.

Article 2

En vigueur étendu

La dénomination est « OPCALIM ».

Article 3

En vigueur étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 4

En vigueur étendu

Le siège de l'association est situé au (à compléter).
Le siège peut être modifié à tout moment par le conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.4.3.

Article 5

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6

En vigueur étendu

L'association se compose :

- des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires, et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.
En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national.
Dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :
- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNA CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.
Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :
- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;

- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;
- 11 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

7.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.
Les membres du conseil d'administration doivent être en activité professionnelle. Les membres partant à la retraite peuvent rester administrateur jusqu'au terme de leur mandat en cours.
Les fonctions d'administrateur sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.
En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

7.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.
Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation aux opérateurs ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

7.4. Réunion du conseil d'administration
7.4.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.
L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.
L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par au moins la moitié des membres de l'un ou l'autre des collèges.
Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

7.4.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.
Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.
Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

7.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.
En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 8
En vigueur étendu

8.1. Composition

Le conseil d'administration élit pour 3 ans parmi ses membres un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège.
Chacun d'entre eux est élu par le collège auquel il appartient.
L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.
La première présidence est assurée par le collège patronal.
Le président ou, à son défaut, d'autres membres du conseil d'administration, et notamment le vice-président délégué à cet effet par le conseil d'administration, représentent l'association dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner délégation dans les conditions qui pourront être fixées par le règlement intérieur.

8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour 3 ans et au plus tard jusqu'à la fin de leur mandat de 3 ans au conseil d'administration.

8.3. Missions

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en oeuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.
L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.
Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf dans le cas d'une délégation temporaire du conseil d'administration.
Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 7.4.3 des statuts.
Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 9

En vigueur étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration qui fixe ses pouvoirs et ses attributions.
Le directeur général participe de droit aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif et en assure le secrétariat.
Le directeur général assure la gestion courante de l'association sous le contrôle du président et du vice-président conformément aux pouvoirs et attributions du directeur général fixés par le conseil d'administration et représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».
Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairement directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.
Les sections financières paritaires ont pour mission de gérer la collecte de leur section sous réserve des dispositions des articles 7 et 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».
Le conseil d'administration fixe, chaque année, une liste des critères d'attribution des fonds dans le respect des orientations et priorités des branches ou interbranches.

Article 11
En vigueur étendu

11.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCA peut constituer ou supprimer des sections professionnelles paritaires dans les conditions prévues à l'article 8.1 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».
Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.
Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataire du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.
Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».
Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.
Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

Article 12
En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 13
En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.
Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres de chacun des collèges.
Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.
Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 14
En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

Article 15
En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 16
En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 17

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.
En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.
Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.
A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

Article 18

En vigueur étendu

Messieurs ..... , au titre des organisations syndicales de salariés et/ou ..... , au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

Textes Attachés

Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,
Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :
- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,
déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.
Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.
Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ;

Association des brasseurs de France ;

Association nationale de la meunerie française ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;

Chambre syndicale française de la levure ;

Comité français de la semoulerie industrielle ;

Comité français du café ;

Confédération nationale de la triperie française ;

FEDALIM ;

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Fédération nationale des boissons ;

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Alliance 7 ;

Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;

Syndicat de la rizerie française ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;

Syndicat français du café ;

Syndicat national des industriels de la nutrition animale ;

Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;

Syndicat national des eaux de sources ;

Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France ;

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ;

COOP de France ;

FCE ;

Conseil national du réseau CER France ;

Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;

Confédération nationale des artisans, pâtissiers, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;

Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ;

Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ;

Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Union nationale de la poissonnerie française.

FSCOPA ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

SNCOA CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

UNSA2A.

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.
Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de la alimentation en détail.
Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord est modifié comme suit :
« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par : « Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

Article 2
En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :
Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :
« 3060 : Meunerie (idcc 1930).
3121 : DCHD (idcc 1536) ».
Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.
Au titre de la coopération agricole et des services associés :
Le deuxième paragraphe est complété comme suit :
« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ».
A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :
« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :
3215 : Pâtisserie (idcc 1267).
3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).
3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).
3243 : Poissonnerie (idcc 1504).
3133 : Charcuterie de détail (idcc 953). »

Article 3
En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :
« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement. »

Article 4
En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe del'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« - 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ; ».
Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :
« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC. »

Article 5
En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.
La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.
Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.
Les négociations devront débuter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.
Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013

En vigueur

Paris, le 25 septembre 2014.
FNB
49, rue de la Glacière
75013 Paris
Monsieur le directeur,
Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.
Notre dénonciation, qui prend effet à la date du 31 décembre 2014, porte sur les accords suivants :
- accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;
- chapitre XIII de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;
- chapitre Ier de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.
Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts en lettre recommandée avec avis de réception adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.
Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.
Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Le SNTPE ;

La FNICGV ;

L'USNEF ;

L'ANMF ;

L'Alliance 7 ;

La CNCT ;

Le SFIG ;

Le SNFS ;

La CNBPF ;

La FEBPF ;

La CNTF ;

Le SNFBP ;

La FICF ;

La CSFL ;

La FNIL ;

Le SRF ;

Le SIFPAF ;

Le SNIPO ;

La FNEAP ;

La CFSI ;

La CNGF ;

La FNECE ;

La CSEM ;

Le SNBR ;

Le SES ;

L'ABF ;

Le STPI ;

Le SYNAFAVIA ;

L'ADEPALE ;

La FICT ;

La CFC ;

La FEDALIM ;

La CNPEF ;

Le SNIA ;

Le SCF ;

L'UNPF ;

Culture viande ;

Coopérative France ;

France conseil FCE ;

CER France ;

La CCCF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT ;

La FAA CFTC ;

L'UNSA2A,

En vigueur non étendu

Préambule

Par un accord en date du 20 juin 2011, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ont créé un organisme paritaire collecteur agréé interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé OPCALIM.
Par un avenant n° 1 en date du 22 novembre 2011, l'accord constitutif a été révisé, notamment afin d'étendre son champ d'application professionnel à l'alimentation en détail.
L'accord constitutif ainsi que son avenant n° 1 est ci-après désigné l'« Accord ».
Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des oeufs et industries en produits d'oeuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM pour répondre à l'adhésion de cette nouvelle branche.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 2.1 de l'accord est modifié comme suit :
« Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.
Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :
CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).
CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).
CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).
CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).
CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).
CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).
CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).
CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (idcc : 2075).
CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).
CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).
CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).
CCN 3060. - Meunerie (iddc : 1930).
CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).
Au titre de la coopération agricole et des services associés :
Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;
Les organismes Conseil élevage ;
Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.
Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :
CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).
CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).
CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).
CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).
CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).
CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).
CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).
CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)
CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).
CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).
CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).
CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).
CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).
Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :
CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).
CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).
CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).
CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).
CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).
Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.
Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.
Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ". »

Article 2

En vigueur non étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision ou la dénonciation du présent avenant dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée.
Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA de l'alimentation de détail

Texte de base

OPCA de l'alimentation de détail

Organisations nationales professionnelles représentatives des employeurs rassemblées au sein de la confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) énumérées ci-après :

Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs ;

Fédération de la boucherie hippophagique de France ;

Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;

Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs ;

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans, de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture ;

Confédération nationale de la triperie française ;

Fédération des syndicats d'épiciers détaillants de France ;

Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs ;

Fédération nationale des détaillants en produits laitiers.

Fédération nationale des syndicats de l'alimentation du spectacle et des prestations de services (FNSASPS) CFTC ;

Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux (FAA) CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et services annexes (FGTA) FO ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération du personnel du commerce, de la distribution et des services CGT.

Création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) national

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé, sur le plan national et multiprofessionnel, entre les organisations énumérées ci-dessus, un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) qui prend le nom d'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD) conformément à la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et au décret n° 94-936 du 28 octobre 1994.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Champ d'intervention

Article 2

En vigueur non étendu

L'OPCA de l'alimentation en détail a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibier ;

- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ;

- convention collective nationale de la charcuterie ;

- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants fabricants ;

- convention collective nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salon de thé, traiteur ;

- convention collective nationale du commerce de détail de la poissonnerie et des produits de la mer ;

- convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Objet

Article 3

En vigueur non étendu

L'objet de l'OPCA de l'alimentation en détail est :

- de satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés des professions de l'alimentation en détail en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;

- de diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;

- de favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels ;

- de mettre en oeuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés ci-dessus, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes ;

- de gérer et suivre sur le plan comptable, de façon distincte, les contributions perçues auprès des entreprises : apprentissage, contrats d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises employant moins de 10 salariés, formation continue des entreprises employant 10 salariés ou plus ;

- d'assurer le contrôle et le suivi de la bonne exécution des actions de formation professionnelle qu'il finance ;

- d'approuver les documents comptables relatifs à la gestion et à l'utilisation des différentes contributions collectées ;

- d'établir les rapports et documents statistiques visés à l'article R. 964-1-9 du code du travail ;

- de mutualiser selon leurs affectations les contributions collectées.

Fonctionnement de l'OPCAD

Article 4

En vigueur non étendu

Les statuts de l'OPCA de l'alimentation en détail créé sous forme d'une association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901 sont annexés au présent accord (1).

Des sections financières distinctes seront mises en place paritairement à partir des champs d'application des conventions collectives.

(1) Non joints.

Délégations

Article 5

En vigueur non étendu

Considérant que l'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire agréé peut prévoir l'existence de sections professionnelles paritaires en application de l'article R. 964-1-4 du code du travail, le conseil d'administration de l'OPCAD délègue, par voie de convention, aux organismes professionnels paritaires, personnes morales constituées dans le champ d'application des conventions collectives visées à l'article 2 ou en application de l'article 8 du présent accord, la mise

en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration, ces organismes professionnels paritaires, personnes morales, ont pour missions :

- d'organiser la collecte des fonds visés à l'article 3 du présent accord ;

- d'instruire les dossiers de demande de prise en charge au titre de la formation en alternance, de la formation continue et du capital de temps de formation ;

- d'effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;

- d'assurer la préparation des documents qui permettront au conseil d'administration de l'OPCAD d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;

- de réaliser l'information des entreprises et des salariés sur les conditions de financement des formations ;

- de décider de l'affectation des sommes collectées au titre du 0,20 % admis en exonération de la taxe d'apprentissage sous réserve de la parution de la loi.

Mutualisation

Article 6

En vigueur non étendu

La politique de gestion des fonds, les actions de formation et les études à entreprendre pour développer la formation sont déterminées, pour chaque branche considérée, dans le cadre des conventions collectives définies à l'article 2.

Les sommes collectées sont utilisées conformément aux dispositions contenues dans les accords de branche, selon des orientations définies paritairement et validées par le conseil d'administration de l'OPCAD, dans le cadre des dispositions légales.

Les ressources non utilisées au titre d'un exercice pourront être réaffectées aux sections financières dont elles sont issues, pour l'exercice suivant.

Si elles ne sont pas employées au cours de l'exercice suivant, elles sont mutualisées et réparties selon les directives du conseil d'administration au prorata des collectes entre les professions qui, en raison des besoins de financement, le demandent.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extention du présent accord et son agrément. L'OPCAD sera dès le 1er janvier 1996 l'organisme collecteur paritaire pour les collectes des contributions exigibles à compter du 29 février 1996.

Adhésion

Article 8

En vigueur non étendu

L'admission au titre d'un champ conventionnel non visé à l'article 2 est possible, sous réserve de l'accord préalable d'au moins les 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés.

Dénonciation

Article 9

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article L. 132-8 du code du travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins 6 mois avant la fin de l'exercice.

Dépôt

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

Texte de base

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

Confédération générale de l'alimentation en détail ;

Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs ;

Fédération de la boucherie hippophagique de France ;

Confédération nationale des charcutiers traiteurs et traiteurs ;

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie chocolaterie biscuiterie ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture ;

Confédération nationale de la triperie française ;

Fédération nationale de l'épicerie ;

Fédération nationale des détaillants en produits laitiers ;

Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs.

Fédération commerce services et force de vente (CSFV) CFTC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;
Fédération nationale agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC ;
Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;
Fédération des services CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Afin d'adapter la politique de formation professionnelle à l'évolution des métiers, les métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation doivent disposer d'un outil chargé de recueillir l'ensemble des informations disponibles en matière d'emploi et de formation et de mener les études nécessaires.

En outre, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires ont rappelé le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en oeuvre des priorités en matière de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elles ont demandé à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de

regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet et de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

A travers le présent accord, les partenaires sociaux des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation s'engagent dans ce sens.

Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la CGAD

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé entre les organisations signataires du présent accord un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) :

- à compétence nationale ;

- couvrant les branches professionnelles suivantes :

- boucherie ;

- boucherie hippophagique ;

- charcuterie ;

- chocolaterie-confiserie ;

- crémerie-fromagerie ;

- détaillants en fruits et légumes et primeurs ;

- épicerie ;

- glacerie ;

- pâtisserie ;

- poissonnerie ;

- triperie.

Il est proposé que des partenariats soient envisagés et des passerelles établies avec l'observatoire de l'hôtellerie-restauration et l'observatoire de la fédération du commerce et de la distribution.

Cet observatoire, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Champ d'intervention

Article 2

En vigueur non étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (CCN n° 3101) ;

- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (CCN n° 3117) ;

- convention collective nationale de la charcuterie de détail (CCN n° 3133) ;

- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (CCN n° 3224) ;

- convention collective nationale de la pâtisserie (CCN n° 3215) ;

- convention collective nationale de la poissonnerie (CCN n° 3243).

Objet

Article 3

En vigueur étendu

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD est :

- de renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir leur politique en matière de contrat de professionnalisation) ;

- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers de différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, en termes tant quantitatifs que qualitatifs, aux niveaux national et régional. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications ;

- d'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :

- de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;

- de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;

- de nourrir les travaux des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) mises en place dans toutes les branches concernées, chargées de définir des priorités en matière de formation et souveraines dans leur choix. Les travaux de l'observatoire sont examinés par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche qui en tirent conclusions et recommandations.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers visés à l'article 1er ;

- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;

- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en particulier ;

- développer les partenariats.

Fonctionnement

Article 4
En vigueur étendu

Les statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD sous forme d'une association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901 sont annexés au présent accord.

Ressources

Article 5
En vigueur non étendu
Financement des travaux et des frais de fonctionnement de l'observatoire

Les frais de fonctionnement et les coûts des travaux de l'observatoire sont financés sur les frais de mission des OPCA ayant compétence sur les champs conventionnels visés à l'article précédent.

Une demande d'acompte sera adressée chaque année aux différents OPCA concernés au premier semestre.

A cette occasion, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation demandera que les règles de fonctionnement et de prise en charge des OPCA lui soient également transmises.

Un bilan des actions réalisées est présenté chaque année aux OPCA concernés.

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :
Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve que, conformément à l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications n'excède pas le plafond fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Délégation

Article 6
En vigueur étendu

La mise en oeuvre et le suivi des décisions du conseil d'administration de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD peuvent être délégués à la CGAD.

Adhésion

Article 7 (1)
En vigueur étendu
L'admission au titre d'un champ conventionnel non visé à l'article 2 des présents statuts est possible, sous réserve de l'accord préalable d'au moins les 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés (1).

(1) Article exclu de l'extension car il contrevient à l'article L. 132-9 du code du travail (arrêté du 9 décembre 2004, art. 1er).

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :
(1) Article exclu de l'extension car il contrevient à l'article L. 132-9 du code du travail.

Dénonciation

Article 8
En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article L. 132-8 du code du travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins 6 mois avant la fin de l'exercice.

Dépôt et extension

Article 9
En vigueur étendu

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires (1) et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires (1) demandent également l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 132-2-2-IV du code du travail (arrêté du 9 décembre 2004, art. 1er).

NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :
(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1322-2-2-IV du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 10
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 26 mai 2004.

Annexe : Statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

Article 1er

Forme juridique

Il est créé entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives aux plans national et interprofessionnel et les organisations nationales professionnelles représentatives des employeurs rassemblées au sein de la CGAD qui y adhèrent une association sous la forme de la loi du 1er juillet 1901 intitulée " observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation ".

Article 2

Objet

La présente association a pour objet de renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elle a mission de recueillir et de diffuser les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers des différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, en termes tant quantitatifs que qualitatifs, aux niveaux national et régional.

Article 3

Durée

La durée de l'association est illimitée à compter de sa déclaration.

Article 4

Siège

Le siège social de l'association est fixé au 15, rue de Rome, à Paris 8e. Il pourra être transféré dans tout autre lieu par décision du conseil d'administration.

Article 5

Ressources

Les ressources de l'association sont composées par :

- les sommes qu'elle solicite auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD) ;

- les subventions et dons de toute nature qu'elle pourrait percevoir conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 6

Adhésion

Toute organisation membre de la CGAD ou toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative aux plans national et interprofessionnel signataire de l'accord paritaire du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation devient membre de droit de l'association.

Article 7

Perte de la qualité de membre de l'association

La qualité de membre se perd en cas de :

- perte de la qualité ayant permis l'adhésion ;

- disparition de la personnalité morale d'un membre de l'association.

Article 8

Conseil d'administration

L'association est dirigée par un conseil d'administration composé des membres suivants :

- au titre du collège des salariés, deux membres pour chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives aux plans national et interprofessionnel ;

- au titre du collège des employeurs, un nombre de représentants égal au nombre total de représentants salariés. Ceux-ci sont désignés par le conseil d'administration de la CGAD parmi les membres des organisations adhérant à l'association avec un minimum d'un membre par champ conventionnel.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

En cas d'empêchement d'un administrateur d'assurer ses fonctions, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés qu'il représentait s'il faisait partie du collège des salariés, ou par le conseil d'administration de la CGAD parmi les membres des organisation adhérentes à l'association s'il faisait partie du collège des employeurs.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'association et aux présents statuts, et approuver les comptes de l'exercice clos.

Il peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au bureau.

Le conseil d'administration assure les fonctions du comité paritaire de pilotage prévu par l'article 7.6, chapitre III, titre VII, livre I de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les membres du conseil d'administration ne contractent à raison de leur gestion aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements de l'association. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 9

Délibération du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire.

L'ordre du jour est adressé par le président.

Le conseil d'aministration peut également se réunir sur la demande écrite d'au moins la moitié de ses membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant une procuration sur papier libre à un autre administrateur. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer en cas de vote de plus de deux voix, la sienne comprise.

Pour être adoptée, une décision doit recueillir la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Pour la validité des délibérations, les conditions suivantes doivent être réunies :

- dans le collège des employeurs, quatre champs conventionnels au moins doivent être représentés ;

- dans le collège des salariés, trois organisations signataires au moins doivent être représentées.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

Il est tenu un procès-verbal des séances du conseil d'administration.

La convocation au conseil d'administration accompagnée de l'ordre du jour est envoyée au moins 15 jours avant la date de réunion. Chaque membre du conseil d'administration peut demander l'inscription à l'ordre du jour de points supplémentaires sous réserve que cette demande soit formulée avant la date du conseil par lettre recommandée.

Article 10

Bureau

Le conseil d'administration désigne pour une durée de 2 ans parmi ses membres le bureau. Il est composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un trésorier.

Le président est choisi alternativement dans le collège des employeurs ou dans celui des salariés.

Le président et le secrétaire appartiennent à un collège, le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège.

Chaque collège désignera en son sein ses représentants aux fonctions qui lui sont dévolues et en informera l'autre collège.

Pour le collège des employeurs, la fonction de président ou de vice-président, selon l'alternance prévue, incombe au président de la CGAD ou à son représentant.

Le deuxième siège du bureau revenant au collège des employeurs est pourvu par le président de la CGAD parmi les membres du conseil, après consultation du collège des employeurs.

Les membres du bureau sont rééligibles.

En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la prochaine réunion du conseil pour la durée du mandat restant à courir.

Le bureau assure la gestion de l'association dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside aux réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente l'association dans les actes de la vie civile, signe tous les actes de délibération. Il fait ouvrir au nom de l'association tout compte en banque ou auprès de l'administration des postes.

Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil.

Le président et le trésorier disposent conjointement de la délégation de signature pour effectuer toutes les opérations bancaires engagées par l'association nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci.

Le bureau se réunit aussi souvent que nécessaire à la demande du président ou du vice-président.

Article 11

Assemblée générale extraordinaire

Le conseil d'administration se réunit en assemblée générale extraordinaire en cas de modification des statuts ou pour prononcer la dissolution de l'association.

Elle est convoquée par le président sur son initiative ou à la demande de la moitié au moins des membres du conseil d'administration.

La convocation à la séance extraordinaire du conseil d'administration doit être adressée 1 mois à l'avance.

Lors d'une première convocation, l'assemblée générale extraordinaire peut valablement délibérer si la moitié au moins des membres de chaque collège la composant est présente ou représentée. Au cas où ce quorum n'est pas atteint, l'assemblée générale extraordinaire est convoquée à nouveau dans un délai de 15 jours sur le même ordre du jour et peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Les délibérations de l'assemblée générale extraordinaire sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents.

En cas de dissolution de l'association, l'actif net, s'il y a lieu, est distribué conformément aux textes en vigueur.

Article 12

Réglement intérieur

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités de fonctionnement non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions légales ou réglementaires ni à celles des présents statuts.

Article 13

Organisation administrative

Le fonctionnement administratif est assuré par le secrétariat national de la CGAD.

Article 14

Formalités de déclaration et publication des statuts

Le conseil d'administration par l'intermédiaire de son président est chargé d'accomplir l'ensemble des formalités de déclaration et de publication concernant la présente association, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 26 mai 2004.

Avenant n° 1 du 13 mai 2013 portant modification du champ d'application de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

CGAD ;

CFBCT ;

FBHF ;

CNBPF ;

CNCT ;

CNGF ;

CPF ;

UNPF ;

CNTF ;

CNPCCG ;

UCCF.

FNAF CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Cet avenant a pour objet de modifier les articles 1er et 2 de l'accord paritaire du 26 mai 2004 relatif au champ d'intervention de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation et l'article 5 relatif aux ressources de l'observatoire.
En conséquence, les signataires précisent ce qui suit.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (CCN n° 3101) ;
- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (CCN n° 3117) ;
- convention collective nationale de la charcuterie de détail (CCN n° 3133) ;
- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (CCN n° 3224) ;
- convention collective nationale de la pâtisserie (CCN n° 3215) ;
- convention collective nationale de la poissonnerie (CCN n° 3243).

Article 2

En vigueur non étendu

Les frais de fonctionnement et les coûts des travaux de l'observatoire sont financés sur les frais de mission des OPCA ayant compétence sur les champs conventionnels visés à l'article précédent.

Une demande d'acompte sera adressée chaque année aux différents OPCA concernés au premier semestre.
A cette occasion, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation demandera que les règles de fonctionnement et de prise en charge des OPCA lui soient également transmises.
Un bilan des actions réalisées est présenté chaque année aux OPCA concernés.

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel interbranches conclu dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation JORF 26 décembre 2004.

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 août 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 novembre 2004,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation, à l'exclusion de l'article 7 (Adhésion) qui contrevient à l'article L. 132-9 du code du travail et du terme " signataire " à l'article 9 (Dépôt et extension) contraire à l'article L. 1322-2-2-IV du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5 (Ressources) est étendu sous réserve que, conformément à l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications n'excède pas le plafond fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/30.

Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Texte de base

Formation professionnelle

SNTPEAV ;

FNICGV ;

CNCT ;

ANMF ;

ALLIANCE 7 ;

SFIG ;

SNFS ;

CSRCSF ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

SNINA ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CPF ;

SCF ;

CNRCF ;

UNPF ;

SNIV-SNCP ;

COOP France ;

FCE.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FGA CFDT ;

CFTC-Agri.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;
conviennent de ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.
Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au coeur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.
La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.
Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.
C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (iddc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

1.2. Champ d'application territorial (1)

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.
En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(1) Article 1-2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.
(Arrêté du 12 janvier 2016 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :
2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;
- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;
- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en oeuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;
- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNAFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;
- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;
- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;
- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :
- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;
- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
- titre IV relatif au tutorat ;
- accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (idcc 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (idcc 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :
- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.
Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.
Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue
4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financement de la formation professionnelle
4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en oeuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.
OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.
En sa qualité de fonds d'assurance formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en oeuvre de formations certifiantes.
Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :
- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.
La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.
Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du

premier semestre 2016.
Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :
- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.
Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.
Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.
OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.
Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.
Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.
La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :
- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).
Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.
Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.
Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.
L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.
Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.
Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation
5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.
Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.
Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.
Les signataires soulignent :
- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.
Sont prioritaires :
- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.
Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en oeuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.
Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :
- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.
Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :
- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.
Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.
Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.
A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.
Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.
Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

Article 6
En vigueur étendu

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :
- de procéder à :
- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

Article 7
En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.
Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.
Elle a pour objet :
- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.
Elle se réunit au moins une fois par an.
Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

Article 8
En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.
Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1er janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaitraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

SNTPE ;

FNICGV ;

USNEF ;

ANMF ;

Alliance 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

CSRCSF ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

CNGF ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CNPEF ;

SNIA ;

SCF ;

SNIV ;

SNCP ;

Coopérative France ;

France conseil FCE ;

CER France.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FGA CFDT ;

CFTC-Agri.

Préambule

En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.
Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.
Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.
Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.
Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronc commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).
CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).
CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).
CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).
CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).
CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).
CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).
CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).
CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).
CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).
CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).
CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (idcc : 1286).
CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).
CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.
Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :
CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).
CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).
CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).
CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).
CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).
CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).
CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).
CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).
CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc : 7008).
CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).
CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

Article 2
En vigueur étendu

Dans une première étape des travaux d'harmonisation en cours, les signataires du présent accord reconnaissent les CQP transversaux ci-dessous :

- CQP « Agent de maintenance » ;
- CQP « Agent logistique » ;
- CQP « Assistant de gestion client » ;
- CQP « Attaché commercial » ;
- CQP « Conducteur de ligne » ;
- CQP « Conducteur de machines » ;
- CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie » ;
- CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel » ;
- CQP « Préparateur » ;
- CQP « Responsable d'équipe » ;
- CQP « Responsable de secteur et d'atelier » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Télévendeur ».

A ce titre :
- ils adoptent le tronc commun des référentiels transversaux ;
- ils s'engagent à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant en annexe du présent accord.

En conséquence, OPCALIM pourra, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, délivrer, en application de l'article 3, les CQP transversaux précités.

Article 3
En vigueur étendu

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, le dépôt au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus.

Article 4
En vigueur étendu

A l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :
- VAE ;
- blocs de compétences.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.
La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.
Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Liste et modalités de délivrance des CQP

Référentiel CQP « Agent de maintenance ».
Référentiel CQP « Agent logistique ».
Référentiel CQP « Assistant de gestion client ».
Référentiel CQP « Attaché commercial ».
Référentiel CQP « Conducteur de ligne ».
Référentiel CQP « Conducteur de machines ».
Référentiel CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ».
Référentiel CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ».
Référentiel CQP « Préparateur ».
Référentiel CQP « Responsable d'équipe ».
Référentiel CQP « Responsable de secteur et d'atelier ».
Référentiel CQP « Technicien de maintenance ».
Référentiel CQP « Télévendeur ».

(Clichés non reproduits, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/index.php?DATE_BULLETIN=2015/10/10&SOMMAIRE=AUTRES)

Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Le SNTPE ;

La FNICGV ;

L'USNEF ;

L'ANMF ;

L'Alliance 7 ;

La CNCT ;

Le SFIG ;

Le SNFS ;

La CNBPF ;

La FEBPF ;

La CNTF ;

Le SNFBP ;

La FICF ;

La CSFL ;

La FNIL ;

Le SRF ;

Le SIFPAF ;

Le SNIPO ;

La CNPCCG ;

La FNEAP ;

La CFSI ;

La CNGF ;

La FNECE ;

La CSEM ;

Le SNBR ;

Le SES ;

L'ABF ;

Le STPI ;

Le SYNAFAVIA ;

L'ADEPALE ;

La FICT ;

La CFC ;

La FEDALIM ;

La CNPEF ;

Le SNIA ;

Le SCF ;

L'UNPF ;

Culture viande ;

Coopérative France ;

France conseil FCE ;

CER France ;

La CCCF,

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FGA CFDT ;

La FAA CFTC,

En vigueur non étendu

Préambule

Les organisations soussignées ont conclu, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale un accord relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014, ci-après désigné l'« Accord ».
Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des oeufs et industries en produits d'oeuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent. En conséquence, les organisations signataires de cet accord ont souhaité adhérer à l'accord.
C'est pour répondre à cet objectif que les branches signataires ont souhaité conclure le présent avenant à l'accord afin d'en modifier son champ d'application.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1.1 de l'accord est modifié comme suit :

« 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :
Au titre des industries alimentaires :
CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).
CCN 3060. - Meunerie (iddc : 1930).
CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).
CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).
CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).
CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).
CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).
CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).
CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).
CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).
CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).
CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).
CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (idcc : 2075).
Au titre de l'alimentation de détail :
CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).
CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).
CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).
CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).
CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).
Au titre de la coopération agricole et des services associés :
Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;
Les organismes Conseil élevage ;
Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.
Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :
CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).
CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).
CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).
CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).
CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).
CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).
CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).
CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).
CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).
CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).
CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).
CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).
CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).
Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ". »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 pour une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.
Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives.
Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ J'analyse cette absence comme étant une démission
◊ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
◊ Je peux le licencier pour abandon de poste
◊ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste
L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.
Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :
Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débuter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ Vrai
◊ Faux
◊ Faux, cela dépend de la quantité consommée
◊ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
◊ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ Vrai
◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.
Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.
Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.
Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.

<u>La réponse est :</u> vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ Un synonyme de transaction
◊ Un licenciement à l'amiable
◊ Un mode de rupture du contrat de travail
◊ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :
La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :
La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :
La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ 48 heures
◊ 72 heures
◊ 7 jours
◊ Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation.(*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ Vrai
◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ Un mois de salaire
◊ 4 736 euros
◊ L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
◊ Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
◊ Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
◊ Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : (2 300x33/100) x10 = 759x10 = 7 590 euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ 3 ans d'ancienneté
◊ 5 ans d'ancienneté
◊ 10 ans d'ancienneté
◊ Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ Vrai
◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés.
Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

◊ Vrai
◊ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement

- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple :** CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : *articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail*

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles

- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession

- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise

- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : *article L. 2221-2 du Code du travail*

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche :** période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...

- **L'exécution du contrat de travail :** durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...

- **La rupture du contrat de travail :** durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement

- **Les garanties sociales :** mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : *article L. 2251-1 du Code du travail*

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.
Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel

- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :
Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003,n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.
Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.
Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :
Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.
Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.
Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :
Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :
Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujetti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :
L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujetti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir :la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.
Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)

- l'endroit où ces textes sont mis à disposition

- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage

- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : *articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail*

La position des juges :
Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.
Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.
Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants

- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous.
Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima

- les classifications

- les garanties collectives de protection sociale complémentaire

- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :
Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.
Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :
Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail ne peuvent se cumuler car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :
Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : 8 € < 10 €. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare (0,20% x 12 mois) avec (0,10% x 13 mois). Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.
Si on compare avantage par avantage : on compare (0,20%) avec (0,10%) => pour le premier avantage, on applique la convention collective (0,20 %). Puis on compare (12 mois) avec (13 mois) => pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois). Donc la prime du salarié correspond à (0,20 % x 13 mois), c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :
Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.
L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.
La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :
Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».
Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».
Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.
Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité

- l'autonomie

- la responsabilité

- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1(agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économe, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)

- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)

- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.
Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)

- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :
Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts.
Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel.
De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.
S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).
Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er
Les primes forfaitaires d'éloignement de **l'article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2
La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2630-1