

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA
POISSONNERIE DU 12 AVRIL 1988. ETENDUE PAR
ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 1988 JORF 6 AOÛT 1988
ET ÉLARGIE PAR ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1989
JORF 28 OCTOBRE 1989

IDCC 1504

Brochure 3243

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2025

Poissonnerie (commerce de détail, demi-gros et gros)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988. Etendue par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988 et élargie par arrêté du 18 octobre 1989 JORF 28 octobre 1989	7
Titre Ier : Clauses générales	7
Article 1-1 - Champ d'application	7
Article 1-2 - Date d'entrée en vigueur et durée de la convention	7
Article 1-3 - Révision	7
Article 1-4 - Dénonciation	7
Article 1-5 - Avantages acquis	7
Article 1-6 - Règlement intérieur	7
Article 1-7 - Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation	7
Article 1-8 - Commission paritaire professionnelle locale	8
Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel	9
Article 2-1 - Liberté d'opinion et droit syndical	9
Article 2-2 - Participation des salariés aux commissions paritaires	9
Article 2-3 - Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical	9
Article 2-4 - Réembauchage	10
Article 2-5 - Panneaux d'affichage	10
Article 2-6 - Délégué du personnel	10
Article 2-7 - Comité d'entreprise	10
Titre III : Le contrat de travail	11
Article 3-1 - Embauchage	11
Article 3-2 - Contrat à durée indéterminée	11
Article 3-3 - Contrat à durée déterminée	12
Article 3-4 - Bulletin de salaire	13
Article 3-5 - Certificat de travail	13
Titre IV : Durée du contrat de travail et congés	13
Durée du travail	13
Article 4-2 - Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis	15
Article 4-3 - Travail de nuit	15
Article 4-4 - Jours fériés	15
Article 4-5 - 1er mai	16
Article 4-6 - Congés payés annuels	16
Article 4-7 - Congés pour événements familiaux	16
Article 4-8 - Travail à temps partiel	16
Titre V : Absences pour maladie et accident	17
Indemnisation des absences pour maladie et accident	17
Titre VI : Dispositions particulières	17
Article 6-1 - Formation professionnelle	17
Article 6-2 - Règles particulières concernant le travail des femmes	18
Article 6-3 - Hygiène et sécurité	18
Article 6-4 (1) - Obligations militaires	18
Article 6-5 - Régime de retraite complémentaire	19
Article 6-6 - Egalité professionnelle-Egalité de traitement	19
Titre VII : Dispositions spécifiques aux agents de maîtrise et aux cadres	19
Article 7-1 - Domaine d'application	19
Article 7-2 - Période d'essai	19
Article 7-3 - Engagement	19
Article 7-4 - Formation et information	20
Modification du contrat	20
Article 7-6 - Régime complémentaire de retraite	20
Article 7-7 - Indemnité de licenciement	20
Textes Attachés	21
Annexe II Prime d'ancienneté - salaires Convention collective nationale du 12 avril 1988	21
Accord du 8 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle	21
Avenant n° 9 du 26 novembre 1993 relatif au financement de la formation professionnelle	22
Avenant n° 8 du 29 octobre 1993 relatif à l'emploi et la formation	23
Avenant n° 12 du 21 décembre 1994 relatif à l'OPCA de la convention collective nationale de la poissonnerie	28
Avenant n° 19 du 13 septembre 1999 relatif au capital temps de formation	29
Avenant n° 24 du 13 décembre 1999 relatif à l'ARTT	30
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	34
Avenant n° 26 du 18 octobre 2001 relatif à l'ARTT (aide incitative et allègement des charges)	34
Avenant n° 29 du 18 octobre 2001 relatif à la formation professionnelle	34
Avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme	40
Accord du 20 décembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)	42
Accord du 20 décembre 2001 portant création du certificat de qualification professionnelle (CQP) de préparateur-vendeur en produits de la mer	45
Avenant n° 31 du 16 mai 2002 relatif à l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires	45
Avenant n° 32 du 6 juin 2002 relatif au paritarisme	46
Avenant n° 34 du 5 décembre 2002 relatif à la formation	47
Avenant n° 35 du 2 décembre 2002 relatif au travail de nuit	47
Avenant n° 36 du 8 avril 2003 relatif à la surveillance médicale des travailleurs de nuit	49
Avenant n° 37 du 8 avril 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires	49
Avenant n° 38 du 8 avril 2003 relatif au rapport de branche	50
Avenant n° 39 du 3 octobre 2003 portant modifications à l'avenant n° 35 sur le travail de nuit	50
Avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance	51
Avenant n° 41 bis du 14 janvier 2004 complémentaire à l'avenant n° 41 relatif à la prévoyance	57
Avenant n° 42 du 4 mars 2004 relatif au plan de formation	58
Avenant n° 43 du 24 mars 2004 relatif à l'affectation des fonds destinés aux CFA	58
Avenant n° 44 du 1 juillet 2004 modificatif et completif des avenants n°s 41 et 41 bis (prévoyance)	59
Avenant n° 45 du 1 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle	59
Avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	61
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la poissonnerie	64
Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la prévoyance garantie dépendance collective	64
Avenant n° 49 du 7 juillet 2005 portant création d'un CQP gestionnaire d'entreprise(s) du commerce de la poissonnerie	69
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	76
Avenant n° 51 du 6 octobre 2005 relatif aux formations prioritaires	76
Avenant n° 52 du 1 février 2006 portant création d'un contrat de qualification professionnelle en produits de la mer	77
Avenant n° 54 du 19 octobre 2006 relatif au CQP "Poissonnier"	95
Avenant n° 55 du 20 novembre 2006 relatif à la rémunération des apprentis	104
Avenant n° 56 du 20 novembre 2006 relatif à la formation hygiène et guide des bonnes pratiques	105
Avenant n° 57 du 9 janvier 2007 relatif à la formation professionnelle (contrats de professionnalisation)	106
Avenant n° 58 du 5 mars 2007 relatif à la garantie maladie des cadres	106
Avenant n° 59 du 5 mars 2007 relatif aux cotisations forfaitaires (OPCAD DISTRIFAF)	107
Avenant n° 61 du 12 septembre 2007 relatif à l'épargne salariale	108
Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé	118
Avenant n° 63 du 22 novembre 2007 relatif aux heures supplémentaires (1) (2)	121
Avenant n° 64 du 17 janvier 2008 portant modifications de l'avenant n° 48 relatif à la prévoyance	122
Avenant n° 67 du 27 février 2009 relatif à l'indemnisation pour maladie ou accident	122
Avenant n° 68 du 27 mars 2009 relatif à la formation hygiène et guide de « bonnes pratiques »	123
Adhésion par lettre du 15 septembre 2009 de l'Union nationale de la poissonnerie française à la convention	123
Avenant n° 69 du 10 septembre 2009 à l'avenant n° 61 du 12 septembre 2007 relatif à l'épargne salariale	124
Avenant n° 69 du 24 mars 2010 relatif à l'épargne salariale	127
Avenant n° 73 du 17 juin 2010 relatif à la désignation des assureurs	130
Avenant n° 74 du 17 juin 2010 relatif à la garantie décès	130
Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif au dispositif de portabilité	131
Avenant n° 76 du 17 juin 2010 relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance	133
Avenant n° 74 bis du 3 février 2011 relatif à la garantie décès	133
Avenant n° 79 du 20 avril 2011 relatif au financement du paritarisme	133
Avenant n° 78 du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA	134
Avenant n° 80 du 28 septembre 2011 relatif à la prévoyance frais de santé	134
Avenant n° 83 du 25 juin 2013 relatif au régime de prévoyance	136
Adhésion par lettre du 15 mars 2015 de l'UNSA FCS à l'avenant no 88 de la convention	138
Avenant n° 85 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé et à la portabilité des droits	138
Avenant n° 86 du 18 mars 2015 relatif à la prévoyance et à la garantie dépendance	139
Avenant n° 87 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé	140
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	142
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	142

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	142
Avenant n° 93 du 21 novembre 2018 relatif à la formation hygiène	143
Avenant n° 95 du 12 décembre 2018 modifiant l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie de frais de santé	143
Avenant n° 97 du 9 janvier 2019 modifiant les dispositions du titre VIII relatif à la prévoyance	144
Accord du 6 février 2019 relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non cadre	145
Avenant du 6 février 2019 relatif au travail de nuit	146
Accord de méthode du 6 mars 2019 relatif aux modalités de la négociation paritaire sur le rapprochement de la convention collective nationale de la poissonnerie avec celle de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers	148
Avenant du 6 mars 2019 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	151
Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	153
Accord du 14 mars 2019 relatif au rapprochement des conventions	153
Avenant du 3 juillet 2019 relatif à la garantie frais de santé	154
Avenant du 1er septembre 2020 relatif à la modification de la grille des qualifications et des rémunérations (remplace l'annexe I)	155
Accord du 18 septembre 2020 relatif au regroupement des champs conventionnels	157
Avenant du 23 octobre 2020 relatif à la suspension de la garantie dépendance	158
Accord du 3 février 2021 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	159
Accord du 2 mars 2021 relatif à la mise en place du dispositif de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)	162
Avenant du 16 juin 2021 à l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement de l'objet social de l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie (ADPSP)	164
Avenant du 16 juin 2021 à l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme	166
Avenant du 29 novembre 2021 à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé	167
Avenant du 29 novembre 2021 relatif à la suppression de la garantie dépendance à compter du 1er janvier 2022	168
Avenant du 26 avril 2022 à l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance et à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé	169
Avenant du 26 septembre 2023 à l'accord du 3 février 2021 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	170
Avenant du 25 avril 2024 à l'accord du 6 février 2019 relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non-cadre	170
Avenant du 18 novembre 2024 à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé	171
Textes Salaires	173
Avenant n° 53 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires	173
Avenant n° 60 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires mensuels	173
Avenant n° 65 du 29 février 2008 relatif aux heures supplémentaires	174
Avenant n° 66 du 12 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	174
Avenant n° 70 du 10 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009	175
Avenant n° 70 du 24 février 2010 relatif aux salaires au 1er octobre 2009	175
Avenant n° 72 du 24 février 2010 relatif aux salaires au 1er mars 2010	176
Avenant n° 77 du 3 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	176
Avenant « Salaires » n° 81 du 23 janvier 2012	177
Avenant n° 82 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	177
Avenant n° 84 du 27 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014	177
Avenant n° 88 du 14 janvier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015	178
Avenant n° 89 du 9 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	178
Avenant n° 91 du 11 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	180
Avenant n° 92 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018	181
Avenant du 20 septembre 2021 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales	183
Avenant du 18 mai 2022 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales	184
Avenant du 21 septembre 2022 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales	186
Avenant du 30 janvier 2023 relatif à la modification de la grille des qualifications et rémunérations minimales	188
Avenant du 23 mai 2023 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales	190

Avenant du 31 janvier 2024 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales	191
Avenant du 5 novembre 2024 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales	193
Textes Extensions	197
ARRETE du 30 juillet 1988	197
ARRETE du 18 septembre 1989	197
ARRETE du 18 octobre 1989	197
ARRETE du 8 décembre 1989	197
ARRETE du 10 août 1993	197
ARRETE du 16 août 1993	198
ARRETE du 12 janvier 1994	198
ARRETE du 31 janvier 1994	198
ARRETE du 15 février 1994	198
ARRETE du 1 avril 1994	199
ARRETE du 8 février 1995	199
ARRETE du 12 avril 1995	199
ARRETE du 9 octobre 1995	199
ARRETE du 9 janvier 1996	200
ARRETE du 7 mars 1996	200
ARRETE du 2 juillet 1996	200
ARRETE du 14 février 1997	200
ARRETE du 5 mai 1994	201
ARRETE du 5 janvier 1998	201
ARRETE du 20 février 1998	201
ARRETE du 5 janvier 1999	201
ARRETE du 29 mars 1999	202
ARRETE du 30 novembre 1999	202
ARRETE du 23 février 2000	202
ARRETE du 2 mars 2000	203
ARRETE du 19 juin 2000	203
ARRETE du 28 juin 2000	203
ARRETE du 30 juin 2000	203
ARRETE du 13 octobre 2000	205
ARRETE du 10 novembre 2000	205
ARRETE du 27 septembre 2000	205
ARRETE du 22 février 2001	205
ARRETE du 21 février 2001	206
ARRETE du 17 avril 2001	206
ARRETE du 17 octobre 2001	206
ARRETE du 13 décembre 2001	207
ARRETE du 15 mars 2002	207
ARRETE du 25 juin 2002	207
ARRETE du 8 juillet 2002	208
ARRETE du 8 juillet 2002	208
ARRETE du 8 juillet 2002	208
ARRETE du 10 juillet 2002	209
ARRETE du 2 octobre 2002	209
ARRETE du 2 octobre 2002	210
ARRETE du 2 octobre 2002	210
ARRETE du 2 octobre 2002	210
ARRETE du 2 octobre 2002	210
ARRETE du 2 décembre 2002	211
ARRETE du 9 décembre 2002	211
ARRETE du 2 décembre 2002	211
ARRETE du 7 février 2003	212
ARRETE du 11 février 2003	212
ARRETE du 7 février 2003	212
ARRETE du 26 mars 2003	212
ARRETE du 26 mars 2003	213
ARRETE du 2 juin 2003	213
ARRETE du 9 juillet 2003	213
ARRETE du 6 octobre 2003	214
ARRETE du 6 octobre 2003	214
ARRETE du 6 octobre 2003	214

ARRETE du 10 octobre 2003	214
ARRETE du 5 décembre 2003	215
ARRETE du 9 décembre 2003	215
ARRETE du 5 décembre 2003	216
ARRETE du 27 janvier 2004	216
ARRETE du 9 février 2004	216
ARRETE du 4 mai 2004	216
ARRETE du 4 mai 2004	217
ARRETE du 7 juin 2004	217
ARRETE du 22 juillet 2004	217
ARRETE du 26 octobre 2004	218
ARRETE du 26 octobre 2004	218
ARRETE du 26 octobre 2004	218
ARRETE du 8 décembre 2004	219
ARRETE du 8 décembre 2004	219
ARRETE du 8 décembre 2004	219
ARRETE du 28 décembre 2004	220
ARRETE du 10 février 2005	220
ARRETE du 28 octobre 2005	220
ARRETE du 20 janvier 2006	220
ARRETE du 1 février 2006	221
ARRETE du 1 février 2006	221
ARRETE du 30 mars 2006	221
ARRETE du 21 juin 2006	221
ARRETE du 19 octobre 2006	222
ARRETE du 1 décembre 2006	222
ARRETE du 5 décembre 2006	222
ARRETE du 7 décembre 2006	223
ARRETE du 26 décembre 2006	223
ARRETE du 8 février 2007	223
ARRETE du 8 février 2007	223
ARRETE du 9 février 2007	224
ARRETE du 14 mars 2007	224
ARRETE du 15 mars 2007	224
ARRETE du 22 juin 2007	225
ARRETE du 21 juin 2007	225
ARRETE du 26 juin 2007	225
Textes parus au JORF	227
Arrêté du 27 décembre 2018	227
Arrêté du 21 juin 2019	227
Arrêté du 30 octobre 2019	227
Arrêté du 23 décembre 2019	228
Arrêté du 17 février 2020	228
Arrêté du 3 avril 2020	229
Arrêté du 6 novembre 2020	229
Arrêté du 28 décembre 2020	229
Arrêté du 11 janvier 2021	230
Arrêté du 12 février 2021	230
Arrêté du 2 avril 2021	230
Arrêté du 22 avril 2021	231
Arrêté du 21 mai 2021	231
Arrêté du 8 juin 2021	231
Arrêté du 2 juillet 2021	232
Arrêté du 15 juillet 2021	232
Arrêté du 17 septembre 2021	233

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA POISSONNERIE DU 12 AVRIL 1988. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 30 JUILLET 1988 JORF 6 AOÛT 1988 ET ÉLARGIE PAR ARRÊTÉ DU 18 OCTOBRE 1989 JORF 28 OCTOBRE 1989

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce de poisson et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	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 seigneurs C.F.D.T. ;
Organisations adhérentes signataires	Adhérents : Fédération des comités et des sections UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole 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

Article 1-1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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 professions de l'INSEE (9 novembre 1973).

Article 1-2 - Date d'entrée en vigueur et durée de la convention

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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

Article 1-3 - Révision

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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.

Article 1-4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

La dénonciation de la présente convention doit être portée à la connaissance des 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. À défaut de convention nouvelle ou de renégociation 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.

Article 1-5 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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

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

Article 1-6 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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.

Article 1-7 - Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

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

- un collègue salarié nommé par deux représentants pour chacune des organisations signataires ;

- un collège épylumoer d'un même nbrome tatol de représentants des oaoisgiratnns signataires.

Ctete cooisimmsn est compétente puor débattre :

- de tuot problème d'interprétation de la présente cooetnivnn ;
- de tuot différend à caractère induiviedl ou cotlclief né de l'application du txtee précité et qui n'aurait pu être réglé au naeviu laocl par la ciimosmson paairrite locale.

Les compétences conférées à cette coomismsin n'excluent en auucne façon les voies de rucoers dtceries auprès des innastces judiciaires.

Cette csoiomimsn a également puor msoisin d'examiner les piopnosorits d'amélioration concaernt la présente convention, tismmaers par les ciminmsosos prrietiaas locales. Cet exmean se fiat dnas un délai d'un ttirresme à cpoetmr de la réception de la proposition.

La coomimissn ptaarrie noalantie d'interprétation et de ncitiaoloin ssaie par l'une qleqonuuce des pieatrs siatergnais diot se réunir dnas les mrellieus délais (un mios maximum).

Elle se réunit une fios par an au minimum.

La coiossmimn praritiae ntlinooae srea également compétente puor étudier la manière dnot ivtieennrt le régime de prévoyance auprès des salariés de la bchnare professionnelle. Sur la bsae du rroppat tamsinrs par l'APGIS, elle purroa décider de l'évolution éventuelle des garanties.

L'APGIS, dnas le rrapport qu'elle transmettra, fuirnora tuot élément d'ordre économique, faeinincr et siocal nécessaire à l'appréciation de la situation.

La cmsioimiosn paitiarre nianltoae pourra, au raegrdr des résultats ainsi transmis, décider d'un tuax d'appel des ctoatsiions inférieur à 100 % puor l'ensemble du régime.

Article 1-8 - Commission paritaire professionnelle locale

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Il est institué, au nveiau de cqauhe département, à défaut au navieu régional, une cisooimmsn paartiire professionnelle, dnnot le rôle, la coipoioistmn et le fnoennoitcmnet snot fixés cmroe suit.

Cttee cmomiisson piiarrtae psilrolnfosenee est msie en place, seoln duex modalités, à l'initiative connoijte :

- des oragsaointnis scydneyalis de salariés ;
- des srtteuucrs piesnllrfnsooees ptnraaoels concernées au naievu départemental ou régional.

1-8-1. - Composition

Le nrmboe de représentants des oosanginairts slcyaeinds de salariés diot être tel, que chquae oaoirtsngan siot représentée à raosin :

- de toris tlatiiures si une sluee oiaatronsigh syndicale, représentant les salariés esitxe dnas le département ;
- de duex titulaires, si duex ooranaitsnitgs syndicales, représentant les salariés eienxstt dnas le département ;
- d'un titulaire, si puls de duex orniaangostis syadcilens représentant les salariés exenitst dnas le département.

Le normbe des représentants des elmoeyurps est égal au nmbroe des représentants des otgsrnaaiosins syceinalds de salariés.

1.8.2. - Rôle

La cisoiomsmn priiratae lcloae a puor rôle :

- de vleiler à l'application de la covnotinen clecotlvie ;
- de connaître de tuos différends cofcltleis ou iieduidnlvs nés de son aociptipaln ou de son interprétation ;
- de saisir, en tnat que de besoin, la cosoismmin piratarie nationale, prévue à l'article 1.7 de toutes difficultés d'interprétation de la présente cnoeoitvnn ;
- d'accomplir tutoe moiissn qui lui srea confiée par la cisoommsin prartaie nationale.

La csomosmioin ptiraraie lcloae a également puor msisoïn d'émettre un aivs :

- sur la détermination de la période de saison, dnas le cdrae d'une dnamdee cciloevlte départementale, de dérogation à la durée mlamaixe du taaivrl ;
- sur l'évolution et l'organisation de la durée du tiavarl dnas le département (horaires, amplitude, ouverture) ;
- sur les psevertcpeis économiques de la pseosiofrn et namoetnmt sur l'évolution de l'emploi (nombre d'emplois salariés, évolution des qualifications) ;
- sur les problèmes de ftaoiomrn psoolrneinfesle et l'apprentissage.

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

Les compétences conférées à cttee cosmiomsin n'excluent en aunuce façon les voies de rcouers decreits auprès des inecntass judiciaires.

1.8.3. - Fonctionnement

Le secrétariat de la coimssiomn piraratie ponrolfsnilesee est

assuré par la suutttrce palnotrae concernée.

La csoiiosmmn pairtrae psnerllioseofe se réunit sur convooitcan du secrétariat au monis une fios par an.

Puor la procédure de cioliotcnan ou d'interprétation, la cmimossoin pairarite penooissfnlree est saisie par ltrtee recommandée, aevc accusé de réception, par la piarte la puls diligente, epasoxnt scmentucecint le mtiof du différend. Elle se réunit dnas le délai d'un mois.

Les eroypmues de représentants désignés par les oogatiianrsns sinaeylcsd de salariés ne peuvent, suaf cas de fcore majeure, s'opposer à l'absence de lrues salariés, lruosoe ceux-ci dvenoît aistessr à une réunion de la cmsomoisin ptiraaire poineeolnfsrle qui diot être réunie puor la connitsccrae dnas le délai mxuimam de 7 juors à cmpoter de la dtae de saisine.

Au cas où un représentant d'une onotaargiisn silnyacde de salariés mrbmee de liadte coiiosmmsn feriat l'objet d'un lcencieienmt ou de mesreus qui lui sereanit préjudiciables de la prat de son employeur, le lgiite sreiat porté devant la cmisimoson piirraate locale. Auucne mesure, hmoirs la msie à peid cnaresvrotioe puor ftaue grvae ne prrauoit itnrienver avnat que ctete ciomsimosn ait eetdnnu les pertias en coinflt et donné son avis.

Les représentants des ooaargnsniits snaidylecs de salariés fsiaant ptraie du peesornnl des esenrrtpeis et pcpairaintt à la coimiosmsn prairtiaie psilnoolnsrefee snot indemnisés dnas les cidntonios suivantes, dnas la liitme de duex réunions par an :

- le salarié perçoit de son emyopuler une indemnité égale au silarae qu'il aariut perçu s'il aaivt travaillé ;

- le salarié est remboursé de ses faris de déplacement par la fédération ptlanraoe llocae sur présentation des attestations, au tairf SCNF 2e csasle ou au tarif kilométrique rneteu par l'administration fiscale.

Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Article 2-1 - Liberté d'opinion et droit syndical

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Les peiatrs cetaratocntns rosesncnaenit la liberté assui bein puor l'employeur que puor les salariés de s'associer en sandyicts proeeofnnssils dnot l'objet est l'étude et la défense des dtrios aisni que des intérêts matériels et moraux, tnat clitoflces qu'individuels, des prnneseos visées par lures statuts.

Dnas l'entreprise, les ptaires s'engagent à retcseepR la stttrie neutralité et à ne prdnree en aucun cas en considération dnas les ritlaones du tvaiaR les origines, les croyances, les ooniipns ou le fiat d'appartenir ou de ne pas appntriear à un syndicat.

Les eerpymlous s'y enenaggt naetmomnt en ce qui crncneoe l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les museers de dclipniise et de congédiement. Les onrgaoiinsats de salariés signataires, de luer côté, s'engagent à resetecpr la liberté du travail.

L'exercice du dirot sidcaynl est reoncnu dnas touets les epsienretrs et établissements dnas le rceespt des dtoris et libertés gniratas par la Cttisnotoiun et par les dnpiissoots législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2-2 - Participation des salariés aux commissions paritaires

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Lorqsue des employés picrapnitet à une cisisoommn paraitrie décidée ertne les onogisianarts d'employeurs et d'employés, le tepms passé est rémunéré comme tpems de traavil dnas le crdae de l'horaire naorml de l'entreprise. Ces aensbces n'ont pas d'incidence sur la détermination des dtoris à congés et ne snot pas iulmtbepas sur letdsis congés.

Les employés snot tneus d'informer luer eolypemur au minos hiut juors à l'avance de luer pirictitpaon à ces commissions.

Le salarié mandaté par son ogirinoastan snacidlye puor piiacprter aux cimmnooiss prieatrais de la prfsiesoon et tailaranlvt dnas une errpestine opncuat minos de 11 salariés dpissoe d'un crédit rémunéré de tiors juors par an, fractionné en journées ou demi-journées.

Ctete aatriitsooun est accordée puor anuatt qu'elle ne cmmtropteoe pas la machre de l'entreprise à luellqe arnieaptpt l'intéressé. Les difficultés sibpetlseucs de suivrenr sur ce piont snot traitées par la cssomioimn paritaire.

Les salariés désignés par les onioaansgirts seidncayls puor ppcietrair aux réunions peirtarais ne peuevnt être licenciés qu'après délibération cstuvotinlae de la cssioimmon de conciliation. En cas de fatue grave, ils puenvet être sanctionnés d'une msie à peid ceorstivroane jusqu'à la réunion de ltidaie commission.

Article 2-3 - Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Au cas où des employés dnoviet assister aux réunions steatuatris de luer ootsigraiann syndicale, des aioointurtass d'absence snot accordées qui n'ont pas d'incidence sur la détermination des drtios à congés et ne snot pas imbaeutlps sur leitdss congés.

Les employés snot tneus de friae une dnaedme écrite au monis hiut juors à l'avance et de présenter un dnmuceot écrit émanant de luer oogtriaasinn syndicale.

Article 2-4 - Réembauchage

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Dnas le cas où un salarié anayt puls d'un an de présence dnas son ernisetripe est appelé à qeiuutr son epmloi puor rleimpr une fntoocin de pamreennt syndical, celui-ci bénéficie d'une priorité d'emploi pannedt un an.

Il est remplacé, le cas échéant, pdnnaet cttee période par un salarié suos coantrt à durée déterminée.

La dedname de réintégration diot être présentée par l'intéressé au moins quarante-cinq jorus anvat l'expiration du délai d'un an ou de son mndaat sidcanyl si celui-ci erxpie aavnt ce terme. La réintégration est de droit suaf si l'emploi a été supprimé.

Article 2-5 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

A l'intérieur de chaque ersinrptee snot prévus conformément aux diotssopniis légales des pauanex d'affichage réservés aux cuooitnimcmnas syndicales. L'information est apposée sur les leix de repouemrnegt du personnel.

Article 2-6 - Délégué du personnel

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

La msie en place de délégué du peseonnrl est oirboitlgae dnas totues les eeisretrnps ou établissements dnot l'effectif d'au minos ozne salariés est atintet paendnt duzoe mios consécutifs ou non pannedt les toris années précédentes.

Le chef d'entreprise diot notamment, chquae année, inefomrr par ahfgaicfe de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.

En cas de creacne de candidature, l'employeur établit un procès-verbal qu'il affhice dnas l'entreprise et qu'il tmnsaert dnas les qzinue juors à l'inspecteur du travail.

2-6-1. - Les mnsiosis des délégués du psnrneoel snot définies par les lios et règlements en vigueur. Ils ont nemnaomtt puor attrioutibn :

- de présenter aux empleuoyrs tuetos les réclamations ivlieienuldds ou cvilolecets revliaets aux salaires, à l'application du cdoe du tvaial et des aeurts lios et règlements cneoancrnt la ptcirteoon sociale, l'hygiène et la sécurité, ansii que les cotvnnnieos et acrodcs ctfecllios de tviaral aalclbippies dnas l'entreprise ;

- de ssaier l'inspection du tiraval de ttoues les plnaetis et ootisvabners rlateives à l'application des pecspinitorrs législatives et réglementaires dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

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

Les délégués snot reçus cnoleetlcveimt par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fios par mois.

Ils snot également reçus sur luer denadme siot individuellement, siot par catégorie, svecrie ou spécialité plsefnnisrlooeo seoln les quitsnoes qu'ils ont à traiter.

Dnas tuos les cas, les délégués suppléants puvenet assister, aevc les délégués titulaires, aux réunions aevc les eluyemrops ; le tpmes passé par les délégués tliauets et suppléants à ces réunions est payé cmoe tpmes de travail, et n'est pas déductible de crédit d'heures.

2-6-3. - Modalités de fonctionnement

Le chef d'établissement est tneu de lsaseir aux délégués, dnas la lmiite d'une durée qui, suaf cecnoraictsns exceptionnelles, ne puet excéder quzine herues par mois, le tpmes nécessaire à l'exercice de lreus fonctions.

Ce tpmes est de pelin doit considéré comme le temps de tivaral et payé à l'échéance normale.

Le temps consacré par les délégués suppléants puor aeumssr luer rôle de suppléance luer est payé et s'impute sur le crédit d'heures du délégué tiartliue défaillant.

Les délégués du penonersl peuvent, draunt les hereus de délégation, se déplacer hros de l'entreprise ; ils puevnet également, tnat dnraut les hreeus de délégation qu'en dhroes de leurs hreues huletbeials de travail, ccerluir lmeenbirt dnas l'entreprise et y pnrrde tuos ctocatns nécessaires à l'accomplissement de luer mission, neaomntmt auprs d'un salarié à son ptsoe de travail, suos réserve de ne pas arptepor de gêne iotpnmrte à l'accomplissement du tiavral des salariés.

La doitirecn met à la dspoiisoitn des délégués du poeersnnl le lcaol nécessaire puor luer pmtererte de rplmier luer mission, et neaommtnt se réunir.

L'exercice naomrl de la fctoionn des délégués ne puet cniotuser puor cuex qui en snot isetinvs une eanvtre à l'avancement régulier et prensnfoeiol ou à l'amélioration de luer rémunération.

Article 2-7 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Un comité d'entreprise est institué olmibaetgorinet dnas les eirtnespers ou établissements dnot l'effectif de cunaqtnie salariés au mnois est attinet pnednat dzuoe mios consécutifs ou non au curos des trois années précédentes.

Les règles qui définissent les cntooiinds de fmctnoeinnoent et les auibtiorttns du comité d'entreprise asini que les modalités de désignation de ses mbreems snot fixées au trtie III du lrvie IV du cdoe du taaivr (parties législative et réglementaire).

Titre III : Le contrat de travail

Article 3-1 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Les elpuyeroms fnot connaître lures besinos en main-d'oeuvre à l'Agence niolantae puor l'emploi.

Ils se réservent le diort de reuroicr à l'embauchage direct.

Aanvt tuot embauchage, les emoeyuplrs iornnefmt les tarvrlauels licenciés de l'entreprise dupeis minos d'un an puor csmeioprsn de proneensl aifn qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier d'une priorité de réembauchage.

Cette dtiisosiopn ne puet faire échec aux olngiaibots résultant des lios rvtieeals à l'emploi de crnteiaies catégories de personnel, ntaonmmet les mutilés pensionnés et handicapés.

Le prosnenel est tneu informé par vioe d'affichage des catégories prselnlsoefinoes dnas leeuleqlss des pesots snot vacants.

Caquhe eabmgcuhae est confirmé par lrette dnas lllequuae snot netemnett précisés la cciisaltafosin et les apoipnemtnets correspondants, asini que les ormienagss où snot versés les ctoaniotsis sociales.

Tuot egcahabume dnas l'entreprise donne leiu à une visite médicale obligatoire. L'aptitude qui est prononcée à la situe de l'examen médical est déterminante puor la cncsooliun de l'engagement.

Article 3-2 - Contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

3-2-1.-Période d'essai

Le cnraott de tivaral n'est définitivement coclnu qu'à la fin de la période d'essai qui est d'un mios puor les employés, de duex mios puor les angets de maîtrise et de tiors mios puor les cadres. Ces durées dvioent csonrprodree à une présence evcitfe du salarié. Aussi, en cas d'absence de celui-ci puor quqluee cuase que ce soit, les durées prévues ci-dessus snot complétées du tpmes d'absence.

Chaque ptiare se réserve le doit de se séparer de l'autre snas préavis ni indemnité, pednant la période d'essai ou à son expiration.

Il est tuiofotes soiaalutbhe de prévenir de son itnetionn quequels jrous à l'avance.

Passé la période d'essai, ce snot les règles rteiavels à la rutpure du ctraont de tiarval (démission ou licenciement) qui s'appliquent.

3-2-2.-Préavis de rtrpuue du coanrtt de tivaral

En cas de rurupte du ctrnaot de travail, le préavis est dû par la pratie qui prned l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée cmome siut :

EMPLOYES, OERRUIVS

DE LA PRAT DE L'EMPLOYEUR :

Ancienneté inférieure à 6 mios : 1 semaine.

Ancienneté ernte 6 mios et 2 ans : 1 mois.

Ancienneté supérieure à 6 mios : 1 mois.

DE LA PRAT DU SLIRAAE :

Ancienneté inférieure à 6 mios : 1 semaine.

Ancienneté supérieure à 6 mios : 1 mois.

AGENTS DE MIRTISAE

DE LA PRAT DE L'EMPLOYEUR :

2 mois.

DE LA PRAT DU SIAALRE :

2 mois.

CADRES

DE LA PRAT DE L'EMPLOYEUR :

3 mois.

DE LA PRAT DU SRLIAAE :

3 mois.

La durée de ce préavis s'apprécie de dtae à date. La ntoatfioicn de la rurptue du conartt de taravil est fitae par pli recommandé aevc accusé de réception, conformément à l'article L. 122-14-1 du cdoe du travail.

En cas de lmeeeiccinnt et pandnet la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter cuahqe juor pdnanet duex heures. Ces asencbes qui ne dnneont pas leiu à réduction de saialre snot fixées d'un cuommn aroccd ou à défaut, un juor 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 jours 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 raison de santé 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 percevoir 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 gain exceptionnel de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que proportionnellement.

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 six 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 calculée 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 gain exceptionnel de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que proportionnellement.

(1) Etdnu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (alinéa 4) du code du travail.

Article 3-3 - Contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

3-3-1. - Conditions de forme

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

Il doit indiquer :

- l'objet du contrat avec précision ;
- la durée totale ou maximale 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

goticlafiuan 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 durée de clause sans que la durée maximale ne dépasse un mois.

3-3-2. - Récus 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 toute absence 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 conclure à date.

Dans certains cas précisés ci-dessous, le terme ne peut être fixé à l'avance. Une durée maximale doit figurer 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, renouvelés 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.

Article 3-4 - Bulletin de salaire

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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 ;

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

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

Article 3-5 - Certificat de travail

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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) ;

- durée du ou des emplois occupés ;

- lieu et date de délivrance ;

- signature de l'employeur ;

- cachet de l'entreprise conformément aux mentions obligatoires.

Titre IV : Durée du contrat de travail et congés

Durée du travail

Article 4.1

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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 position vis-à-vis du régime des heures d'équivalence qui ne concernent que le personnel affecté à la vente dans les commerces de détail de saison 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 astreints 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 conventionnel de l'employeur

Principe :

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensatoire 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 essentielles 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 au-dessus du tiers des repos conventionnels figure chaque mois sur la fiche de paie.

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

4.1.4. Congés d'heures supplémentaires

Le congrément annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à deux c'est-à-dire 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 cloisonné 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. Article 4.1

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 JROF 27 septembre 1989) : Suppression au 1er janvier 1990 d'une demi-heure d'équivalence.

Article 4.1

En vigueur non étendu en date du 6 août 1988

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 position vis-à-vis du régime des heures d'équivalence qui ne concernent que le personnel affecté à la vente dans les commerces de détail de saison 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 astreints 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 conventionnel de l'employeur

Principe :

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un repos compensatoire 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 :

respectivement, le 1er mai 1989 et le 1er mai 1990.

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

Article 4-5 - 1er mai

En vigueur étendu en date du 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 correspondante au travail effectué, une indemnité égale à 100 p. 100 du salaire de base.

Article 4-6 - Congés payés annuels

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Le régime des congés est défini selon la législation en vigueur. La période des congés puapiicrx 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.

Article 4-7 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Tout employé a droit, sur justification, aux astirtoanis d'absence payées encombplex pour crnotsacceins de famille prévues ci-dessous :

1) Salariés cinodotn 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 ans d'ancienneté

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

- 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 ans d'ancienneté

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

Article 4-8 - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 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).

Un salarié 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. - Choix de la durée en place

Dans les entreprises de plus de dix salariés, la durée des horaires à temps partiel est subordonnée 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 protège l'employé sur le principe. En outre l'avis n'a pas à être sollicité pour chaque changement ou transformation d'un temps partiel en temps partiel.

Dans les entreprises de dix salariés maximum, l'inspecteur du travail est immédiatement 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 travail de l'horaire (cf. 4-8-3) ;
- les modalités d'utilisation des heures complémentaires (cf. 4-8-3) ;
- la durée de la période d'essai.

4-8-3. - Conditions de travail des salariés à temps partiel

Les horaires à temps partiel sont établis de deux façons :

- par l'accomplissement d'heures complémentaires dans les limites fixées au contrat. L'heure ne peut être supérieure au tiers de la durée totale de travail et ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail à trente-neuf heures par semaine ;
- par la conclusion d'un avenant au contrat des modalités d'horaires (temps partiel à durée déterminée ou à durée indéterminée).

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 étendu en date du 27 févr. 2009

Les salariés assujettis 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 en date du 6 août 1988

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 particulières

Article 6-1 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

6-1-1.-Dispositions générales

Les parties contractantes ont 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.

6-1-2.-Dispositions particulières concernant la formation des membres du CSE dans les établissements assujettis

concernant moins de dix salariés.

-Bénéficiaires

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

-Nature de la formation

La formation doit bénéficier les membres précédemment cités à pour objet de développer leur aptitude à déceler et à résoudre les problèmes professionnels et à améliorer 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 œuvre 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 maximale 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

duex fois.

-Demande de stage de formation

Le représentant du CCHST qui enetnd bénéficier d'un stage de frooitman en fiat la dadmene à son employeur. Ctete dmadnee précise la dtae à lelaluqe il shuoait bénéficier d'un stage, la durée de celui-ci, son pirx ansii que le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La dmedane de sgate diot être présentée au moins 1 mios aanvt le début de celui-ci. A sa dtae de présentation, elle est imputée par priorité sur le citngnonet de bénéficiaires de fmoraiton économique, scloiae et snycdaile dnot le nobrme mmuixam est fixé par arrêté du misinrte chargé du travail.

L'employeur ne puet rueesfr le stage, après cautoitnosln du comité d'entreprise que si l'absence du salarié est sicepbtstule d'avoir des conséquences préjudiciables à la potouidrcn ou à la mhrcae de l'entreprise. La réponse de l'employeur diot être notifiée à l'intéressé dnas un délai de trois snieaems à cmetpor de la réception de la demande.

-Organismes chargés d'assurer la formation

Les osgnaemris habilités à dpsseiner la firootamn des représentants du peonsnrel au CHSCT figneurt sur une lsite ocfilfelie arrêtée par les pourvos publics.

Cet oasimgnre délivre, à la fin du stage, une aotetsttian d'assiduité que l'intéressé reemt à son eemlyopr lorsqu'il peernd son travail.

-Prise en cpmote de la formation, des frias de déplacement et maiinetn de la rémunération des intéressés

Tuos les memrbes du CHSCT dnas les établissements de puls de cnqunaite salariés puevnet bénéficier de ctete formation.

Les dépenses énumérées ci-dessous snot pierss en crahge par le bgedut de ftoamiorn de l'entreprise. Ces dépenses ne dovniert pas petorr préjudice aux aetrus fnmortiaos déjà prévues par le paln de ftroaiomn de l'entreprise.

Les fiars de déplacement : triaf de soecdne clssae des cemnihs de fer, alabpiplce au tarjet le puls deirct dipues le siège de l'établissement jusqu'au leiu où est dispensée la formation, ou reusebnermomt kilométrique au tuax IICSA en vuugeir puor les déplacements en virotue ;

Les fiars de séjour à crocnunrcee du mnoantt de l'indemnité de msosiin fixée en alicptoiapn de l'article 9 du décret du 10 août 1966 ;

Les dépenses afférentes à la rémunération des onrgaeimss de formation, à ccernuocnre d'un manntot qui ne puet excéder, par juor et par stagiaire, une fios et dieme le motnnat de l'aide financière accordée par l'Etat puor la foatmiron des csrlloeis

prud'hommes.

L'employeur pnred en cghrae le metinian de la rémunération des salariés pnednat luer stage de formation.

Article 6-2 - Règles particulières concernant le travail des femmes

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Les eoepylmrus donveit se cmrfeoonr aux dsniipotoss des acreltis R. 234-9 et R. 234-10 rteaifls aux tauvarx irtditens aux feemms et aux dssinooitpis de l'article R. 234-6 lmtiiant les crhaegs qui peenvut être portées, traînées ou poussées par les femmes.

Les eumporyles s'interdisent de fiare tiaavellrr des fmemes dnas les caerbhms de congélation, dnot la température menonye est égale ou inférieure à 0° C.

Article 6-3 - Hygiène et sécurité

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

L'obligation de prnrdee des meruses prévues par la réglementation rtvliiae à l'hygiène et à la sécurité du taiavrl iobnmce à tuos les cefhs d'entreprises qui snot dtemricenet ralsbeopesns de la non-application de ces mesures.

Les ptiars ctcarnenoatts amffnerit luer volonté de tuot metrte en orevue puor préserver la santé des salariés occupés dnas les différents établissements. Elels se tenninet en étroites rloneitas puor l'étude de la msie en aclipoaptin de tteuos dntooiisips poerrps à autgmeenr le camlit de prévention.

Article 6-4 (1) - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

L'absence occasionnée par l'accomplissement du sirvece niatanol est une csaue de ssoisupnen du cronatt de travail.

Le salarié qui désire rdpeerne l'emploi occupé par lui, au mnmoet où il a été appelé au sveicre national, diot avirter son eupelomyr par letrte recommandée aevc accusé de réception lorsqu'il connaît la dtae de sa libération du srivcee nioatnal aitcf et au puls trad dnas le mios qui précède celle-ci.

L'inobservation de cette formalité préalable puet cioettnusr une cuase de rrupute du caonrtt de travail.

Le prosnneel réintégré est replacé dnas les coontniids d'ancienneté qu'il aviat aqiusecs au monmet de son départ.

Le remplaçant éventuel diot être artevi qu'il est embauché suos ctanort à durée déterminée (écrit) puor la durée du scrveie naonital de son prédécesseur.

L'employeur gdare tufieotos la faculté de lecnciier le salarié remplacé s'il intriveent un leinceicenmt celcltoif ou spopsrueisn

d'emploi acftenfat une catégorie à leluqlae apnaprteait l'intéressé. Il diot dnas ce cas, conformément à la législation, siot pyaer l'indemnité de préavis, siot firae eeffecutr ce préavis au salarié à la libération du scvriee naaitnol ; il diot éventuellement régler également l'indemnité de congédiement. Une priorité d'embauche vbalale dranut une année à dtaer de la libération est réservée à tuot salarié n'ayant pu être réemployé à l'expiration de son service.

Les asbcenes occasionnées par les périodes mitrialies ooigiebrltas ou puor un rppael suos les darepauX cnsttuioent une supionssen du ctarnot de travail.

(1) Artlice étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-18 du cdoe du travail.

Article 6-5 - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 17 déc. 1991

Les epseirentrs snot tenues d'adhérer à un régime de rtrtiaee complémentaire.

L'organisme désigné par la prioessfon puor la gteosin de ce régime est l'I.G.I.R.S. (Institution générale iesinolentslnrorpefe de rairttee des salariés).

Le tuax coeacrutntl de catsitioon de rritetae complémentaire est porté à :

- 5 p. 100 au 1er jvneair 1992 ;
- 5,5 p. 100 au 1er jaivner 1993 ;
- 6 p. 100 au 1er jnievar 1994.

La répartition est de 60 p. 100 puor l'employeur et de 40 p. 100 puor le salarié.

Conformément à l'annexe I du règlement intérieur de l'Arrco, la viodatailn des sveeicrs alpccmois dnas la piefsorson est la même que l'entreprise siot en activité ou ait disparu.

Article 6-6 - Egalité professionnelle-Egalité de traitement

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Les elemuypros s'engagent à reepetcsr les dnisioitosps législatives raielevts à l'égalité psorfslnoeniee ernte les hmmoes et les fmemes qui s'interdisent en conséquence de prndree des décisions cnenoracnt les rliaeotns de travail, ntmaemnot l'emploi, la rémunération, l'exécution du corantt de tvaialr d'un salarié en considération du sxee ou de la soiautitn de flmilae ou sur la bsae de critères de coihx différents soeln le sxee ou la sioaittun de famille.

En particulier, tuot elmoueypr est tneu d'assurer puor un même taraivl ou un trvaail de vluaer égale, l'égalité de rémunération entre les hmemos et les feemms et ce, conformément aux

dponisisoits de l'article L. 140-2 du cdoe du travail.

Il est précisé en oture qu'aucun salarié ne puet être sanctionné ou licencié en roasin de son origine, de son sexe, de sa sutatioin de famille, de son antapcprenae à une ethnie, une noiatn ou une race, de ses oinopins politiques, de ses activités saceiyndls ou mutualistes, de l'exercie nromal du droit de grève ou de ses ctocnioivns religieuses.

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

Article 7-1 - Domaine d'application

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Le présent ttire fxie les cnoiitodns particulières abpelcialps aux salariés aprtnpnaeat aux catégories agents de maîtrise et ceards définies dnas les classifications.

Toeoiutfs les dtsinooiipss générales de la covointnen non rpsirees dnas le présent trtie snot aeippbellas au perosnnel d'encadrement.

Article 7-2 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

La durée nralmoe de la période d'essai est de duex mios puor les aengts de maîtrise et de tiors mios puor les cadres.

Pnadnet la première moitié de la période d'essai, les pitares pvuenet se séparer à tuot mmnoet snas acun préavis. Pnnadet la sdcoene moitié de l'essai et jusqu'au deerinr juor de celui-ci inclusivement, le délai de prévenance réciproque est de hiut jours.

La période d'essai ne puet être renouvelée puls d'une fois. Ttuoe potroispion de ruееeevlmnennot diot fiare l'objet d'un écrit préalable accepté par le salarié dix jours avnat la dtae de fin de la première période d'essai.

Article 7-3 - Engagement

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Tuot eagnmneget est confirmé par lterte déterminant :

- la dtae d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dnas la cocaistafiilsn ;
- le cefiicfneot hiérarchique ;
- le sraaile d'embauche ;
- le leiu de taarvil du salarié ;
- la durée et les cdionintos d'accomplissement de la période d'essai.

L'intéressé en ascuce réception puor aoccrd dnas un délai mxaumim de qnizue jours.

A l'occasion de l'engagement, il est reims également à l'intéressé un elrpiaxmee de la cvnoiotnen clletocvie nationale.

Article 7-4 - Formation et information

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Conformément à la législation en veguuir et à l'accord du 25 avril 1983, tutoes facilités dievnot être accordées au pensrnoel d'encadrement puor lui pteretme de compléter et améliorer sa compétence psrnleofnioese dnas le cdare du paln de foamtrion et du congé-formation.

Modification du contrat

Article 7.5

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Toute moiactiofdin de caractère individuel, apportée à un des éléments du prrapghaae 7-3, fiat préalablement l'objet d'une nouvelve nfcitatooïn écrite précisant le mnantot des nuevoaux appointements, la nvloelue focinton et la caatcsoifisiln correspondante, le neuvoau leiu de tiraavl si nécessaire.

Article 7.5

En vigueur non étendu en date du 6 août 1988

Toute mtfiidaocion de caractère individuel, apportée à un des éléments du praarahpge 7-3, fiat préalablement l'objet d'une nlveluoe nacoftiioitn écrite précisant le monnatt des nvauuoex appointements, la nlelovue fotinocn et la ccfissiitolaan correspondante, le neavouu leiu de taivarl si nécessaire.

Le rufes motivé d'accepter le canemhgent proposé ne cntnosuie pas par lui-même une cuase légitime sliuetchspe d'entraîner la rpturie du cantrot de travail(1).

(1) Alinéa elcxu de l'extension par arrêté du 30 jleilut 1988.

Article 7-6 - Régime complémentaire de retraite

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Tuot salarié nvleeat de la cisitlsaciafon " carde " de la présente cotnvoenin bénéficie d'un régime de rtetraie complémentaire par répartition auprès de la Csaïse générale de rterraie des ceadr par répartition. Le tuax mniimum de la cisiaotton est de 12 p. 100 sur la trcnhae B ou T2 (c'est-à-dire au-dessus du plnoafd de la sécurité sociale) supportée à rasoïn de 60 p. 100 par l'employeur, 40 p. 100 par le salarié.

Article 7-7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Agtens de maîtrise :

Suaf cas de fatue grave, il est alloué à l'agent de maîtrise licencié aanvt l'âge de soixante-cinq ans une indemnité dsintictie du préavis tnneat cptome de son ancienneté dnas l'entreprise et s'établissant comme siut :

- puor la tnharce d'ancienneté cirsmpoe enrte zéro et dix ans révolus :

- 2/10 de mios par année de présence à cmpeotr de la dtæe d'entrée dnas l'entreprise.

- puor la tcnarhe d'ancienneté au-delà de dix ans :

- 3/10 de mios par année de présence.

Crdaes :

- puor la thracne de zéro à dix ans : 2/10 de mios par année de présence dnas l'entreprise ;

- puor la tncrhae de ozne à vnigt ans : 3/10 de mios par année de présence ;

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

Toutefois, l'indemnité de liecmecnient ne puet excéder six mios de salaire, suaf si l'application des dnipoosits légales puor le caucll de cette indemnité détermine un mnntaot qui lui est supérieur.

Au cas où il n'y ariuat pas un nrmboe etenir d'année(s) de présence, l'indemnité saerit calculée au partora du norbme de mios accomplis.

L'indemnité se clcuale sur la meoyne de la rémunération effevtice (exclusion faite des indemnités aynat le caractère d'un rseebmeurmont de frais) des dzuoe mios qui ont précédé le linmeiecect ou, loqruse cette période ctpome une suioepnssn du crtonat de taavril puor maladie, des douze dnirrees mios rémunérés ou indemnisés à plien traitement.

Lrouqse l'agent de maîtrise ou le crade licencié puor rsaoins économiques est âgé de cqannutie ans révolus et cmtope au monis qnizue ans d'ancienneté dnas l'entreprise, en tnat qu'agent de maîtrise ou cadre, l'indemnité est majorée de 15 p. 100.

Au cas où un crdae saiert licencié dnas un délai de duex ans saniuvt un cahemnnegt d'emploi lui aynat fiat prerde son sauttt de cadre, il bénéficie néanmoins d'une indemnité de leecnniemnt égale à cllee qui lui aurait été acquise au mmenot de son déclassement.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe II Prime d'ancienneté - salaires Convention collective nationale du 12 avril 1988

Article - 1 Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 10 mars 1989

L'ancienneté correspond au temps écoulé depuis la date d'embauche.

En ce qui concerne les catégories ouvriers et employés une prime luer 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 attribuent une prime d'ancienneté dans les rémunérations accordées, même non dénommées explicitement, doivent la verser des rémunérations fixées pour la faire apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

2) Salaire minimum mensuel.

Voir salaires.

Accord du 8 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

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 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 de détail et de la consommation qui contribue ainsi à l'insertion et à l'évolution des salariés et, notamment, des jeunes.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Des conventions 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 la magrerie répertoriée à la nomenclature d'activité NAF 1993 ; 51-3 S.

Article 2 - Désignation du fonds d'assurance formation

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

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.

Article 3 - Conseil de gestion

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

La gestion du Fonds d'assurance formation est assurée par son conseil de gestion sous l'égide des comités paritaires nationaux de l'emploi (CPNE) des branches professionnelles des groupements signataires.

1. Les CPNE

- sous l'égide de son conseil de gestion, aux parties signataires, toutes les propositions de la présente convention proposées par le conseil de gestion ;

- tranchant, lorsque le conseil de gestion luer 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 paritaire 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 professionnels 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 renouvellement de la présente convention. Le conseil élit son président et son vice-président qui sont élus alternativement dans chaque collège pour 2 ans.

c) Pouvoir :

Le conseil est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer financièrement et gérer le Fonds d'assurance formation.

(1) L'arrêté du 31 janvier 1994 exclut 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 en date du 1 mars 1994

Celle-ci détermine, selon la règle de l'agrément préalable et dans la limite des orientations, priorités et critères approuvés par le conseil, les actions données lieu à intervention du Fonds et répartit les ressources en vue de ces interventions, après examen de chaque action sur des bases comptables et chiffrées constituées par les données et transmises par les adhérents avec leur avis motivé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

La délégation détermine selon la règle de l'agrément préalable et dans la limite des orientations, priorités et critères approuvés par le conseil, les actions données lieu à intervention du Fonds, et répartissent les ressources entre ces interventions, après examen de chaque action sur des bases comptables et chiffrées par les données et transmises par les adhérents avec leur avis motivé.

(1) L'arrêté du 31 janvier 1994 exclut 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 en date du 1 mars 1994

Avenant n° 9 du 26 novembre 1993 relatif au financement de la formation

Les modalités de versement 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 section est l'objet d'une comptabilité autonome en conformité avec le plan comptable général.

Annuellement, un commissaire aux comptes vérifie les comptes de la section.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Les modalités de versement 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 section est l'objet d'une comptabilité autonome en conformité avec le plan comptable général.

Annuellement, un commissaire aux comptes vérifie les comptes de la section.

(1) L'arrêté du 31 janvier 1994 exclut le présent article de l'extension. NOTA. - Dispositions de l'article 5 exclus de l'extension. Voir article 8.

Article 6 - Collecte

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

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 cotisation est versée en totalité à Distrifaf.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Les entreprises adhérentes donnent l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 8 - Application

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la cycloindustrie agricoles en qualité de représentants d'employeurs,
Syndicats signataires	Fédération nationale agrobiologique et forestière (FNAF) CGT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et aliments et des services connexes (FGTA) FO ; Fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces agricoles CFE-CGC ; Fédération nationale CTFC des syndicates de l'alimentation, du spectacle et des professions de services ; Fédération des services CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1994

Dans ce cadre de la volonté des partenaires sociaux du commerce du poisson et de la cyclotourisme d'assurer le développement de la formation professionnelle, il a été convenu de consacrer les ressources affectées à cette dernière.

L'accord des partenaires sociaux s'inscrit dans une double perspective :

- de 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 dispositions relatives aux formations jeunes en agriculture et de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 (étendu le 2 octobre 1992) relatif au congé individuel de formation des salariés agricoles d'un contrat à durée déterminée, il a été décidé de désigner Dietsch en qualité d'organisme collecteur.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1994

Avenant n 8 du 29 octobre 1993 relatif

Tous les euryptères et les salariés relevant de catégories 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 pénétration à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le réagage répertorié à la nomenclature d'activité NAF 1993-51-3 S.

Article 2 - Désignation du fonds d'assurance formation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1994

Le fonds d'assurance financé par les travailleurs salariés de la distribution en abrégé : Distrifaf, domicilié, 5, rue Hamelin, Paris (15e), est désigné pour assurer la cotisation :

- de la contribution codifiée aux articles 235 ter KA à 235 ter KD du CGI, relative au 0,10 % consacrées au financement des formations jeunes en agriculture ;

- 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 par la loi de finances pour 1985.*

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1994

Les parties saisiées demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 4 - Application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1994

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

à l'emploi et la formation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération notnaaile des scynaitds pflnnseoseris du cmrmecoe du psioson et de la conchyliculture, marée 321, 1, rue de Concarneau, 94569 RUGNIS CEDEX, Agissant en qualité de gumenpoert d'employeurs,
Syndicats signataires	Fédération natonlaie agro-alimentaire et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, csae 428, 93514 MERITUONL CDEEX ; Fédération générale des treiuavalrls de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et aellmteuts et des suetecrs cxenones (FGTA) FO, 198, auvnee du Maine, 75014 Prias ; Fédération nanailtoe des cerads et aetgns de maîtrise des iirdunstes et ceomcrems agro- alimentaires CFE-CGC ; Fédération notalnaie CTFC des synacdtis de l'alimentation, du saptelcce et des pniteratoss de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Prais ; Fédération des svereics CFTD, 47-49, auevne Simon-Bolivar, 75950 PARIS CEDEX 19,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

En atiicaolppn de l'accord ifteernoneoinssrpl du 3 jleluit 1992 et de la loi du 31 décembre 1991 rtielfas à la ftmooairn professionnelle, anisi que de l'accord du 8 jvainer 1992 tantairt de l'apprentissage, il cnvnoiet d'en fexir les dsspiioitons prrpoes à la brnchae des cemcromes de poissons. Elles s'appuient sur les pinperics eelntsiess sntavuis :

La fmaotiorn plneolforesnise est un leeivr déterminant puor prsnsoeseniolifar les salariés et améliorer la qualité des secevrirs rendus.

A ce titre, elle cituotsne un autot muejar puor le développement :

- des cceeormms de détail et le demi-gros de poissons, crustacés et mlquleuoss répertoriés à la Ntlecrnouame d'activités NAF 1993 522 E, 526 D ;

- du suecetr d'activité du cmoercme de gors de la pniesonorisé à l'exception des errpteiensss anyat puor activité pirlacipne le myrgaeae répertorié à la Naectolnmure d'activités NAF 1993 51.3 S,

présentant asnii des pcsteveireps d'évolution, nonaemtmt puor les jeunes.

Outre le rfcemnreoent de la compétitivité des entreprises, le présent acrocd aptproe une amélioration des citnniodos d'emploi des salariés.

Article - CHAPITRE Ier : Nature et priorités d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Cptmoe tneu des boisens répétés, il apparaîť que la fiamtoron poorsnfiellense diot être renforcée puor les pbculis et dmnaieos snvuatis I. - Toutes les catégories de salariés :

1. Tuenhcqeis pleinflsnoesoes en :

- a) Canincsosnaes des putorids ;
- b) Vente et étalages ;
- c) Gesiotn ;

- d) Préparation ;
 - e) Ctacont à la clientèle ;
 - f) Mdoes de dibrtostiuin ;
 - g) Hygiène des denrées armteinlaies et règlements srnaetaiis ;
 - h) Réglementation générale.
2. Foairotmn de frmeroutas puor aseursr le troutat :
- frtaiooasmlin des sairovs ;
 - éléments de pédagogie puor les retransmettre.
- II. Bas naueivx de qcitalauiofn :
- Auotcsiqiin de mécanismes de bsae dnannot accès à une ftmarooin qualifiante.

Aoicsuqitin d'une première qfcaualiotn rneunoce (type C.A.P.).

III. - Encadrement.

Rsimee à niveau.

Mnaagnemet (animation et ogoaiiarntsn du tviaarl d'une équipe).

Eléments jruidqieus et pqrauets de législation sociale.

Goietsn informatique.

Tnqcihuee d'entretien d'évaluation et de repérage des bieonss en formation.

Article - CHAPITRE II : Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

La CPNE diot définir les foomrtanis qui snreot ruoncenes cmmoe quelainfitas aifn :

- d'apprécier les cscnnaisoneas aceuqiss immédiatement, dès la fin de la firtamoon ;
 - de transcrire, suos fmore d'unités capitalisables, la psgrrsiooen dnas la classification, y crmopis par des nuieavx intermédiaires.
- Pour les frmoaotnis réalisées, un crtifieiact de fin de sgtae srea délivré. Il cropreotma :
- le nom et le prénom du salarié ;
 - les dtaes de début et fin de stage, ansii que la durée tltaoe exprimée en hueers ;

-la naurte du sagte (acquisition, einterten et perfectionnement, adaptation, prmiooton prévention, conversion) ;

-l'intitulé du satge ;

-l'attestation de stage.

CHAPITRE III : Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises

Article - I -Premières formations technologiques et professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Il s'agit de jneues en crous de fraomoitn initiale, réalisée à tpems plein dnas un établissement d'enseignement. Ctete fmoiarion prévoit des périodes de sgaets en entreprise, puls ou minos lugoens seoln le naievu de diplôme préparé.

Considérant que les perirems ccaotnts aevc le mdone du tirvaal et l'entreprise snot déterminants, il y a leiu de créer des conodiints particulières aifn que :

1. Le jnuee psiuse reertir de l'expérience en mgisaan une msie en overue des cneassaninocs théoriques aqciseus puor aiovr une voiiisn puls complète du métier auquel il se prépare.

2. Le jneue ait envie de reetsr dnas la posifosren en aanyt mesuré ses contraintes, mias asusi ses rsheecsis et ses pvepctrisees d'évolution.

Puor farie fcae à ces enjeux, les enrieptses dvoneit repsecetr ctiaens impératifs, nmmtaneot :

- procéder à une présentation de l'entreprise (ou de l'établissement), ses caractéristiques slceoias et économiques, son mdoe d'organisation ;

- metrte le jneue en caontct aevc les cnetlis au nevai de la vetne et des services, car les compétences dnas le domniae rnolanietel se développent par la msie en situation. La proximité et la qualité du suvii du tetuur snot ici essentielles.

En outre, les iuitnsotntis représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, dnieovt être informées et consultées sur :

1. Les modalités d'accueil, d'encadrement et de sviui des jeuens panendt luer satge en entreprise.

2. L'effectif concerné, les ptoess et les seecvris aueqluxs ils sreont affectés.

3. La psoiegorrsn seoln lelulqae srea organisée la foomatrin pratique.

4. Les coodinins de lisiaon enrte etsrperine et établissement d'enseignement.

5. Les medos d'appréciation des résultats oubnets en fin de formation.

Article - II -Contrat d'insertion en alternance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Cet arcitile ceonncre le catonrt d'orientation, le canrtot de qocitfuaialin et le ctrnoat d'adaptation.

II-1. Doitnipsosis communes. Le ctraont de tivaral diot être écrit, les culeass de " dédit fomoiatrn " snot fleelromnmet interdites.

La durée du travail, tpmes de fformioan compris, ne puet excéder la durée hreaabioddme de l'entreprise ; les jneus ttairiules des ctnoatrs d'alternance ne puveent eeufctfer d'heures supplémentaires. La durée qiuedntone légale du travail, siot 10 heures, s'applique également, aisni que les règles du reops hebdomadaire.

Le tortaut diot être organisé dnas les cniinodots sevuantis :

-salarié qualifié de l'entreprise arentpaanpt à la catégorie des employés/ ouvriers, de la maîtrise ou des cedars et du cehf d'entreprise ;

-leur " naievu " est au monis égal à cueli que le jneue diot atdttrneie ;

-il est proposé par l'employeur, mias viaoltrnoe puor rplimer cttee fniooctn ;

-il ne puet aiovr puls de duex jneues en cgrahe ;

-il doit, impérativement, bénéficier d'une fiotamorn puor preetttrme de répondre aux bonsies de sa msiosin ;

-l'entreprise diot procéder à l'aménagement du tpmes de triaval du teuutr aifn que ce deernir pssuie bénéficier de la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de la mission.

La mioissn du tuuter est, en colaoobirlatn aevc le cehf d'entreprise :

-d'accueillir, aider, informer, guider, vlleer au rscepet de l'emploi du tpmes ;

-d'assurer la loaiisn ertne les osnmirages de fromtoian et les salariés ;

-de pieictprap à l'évaluation des connaissances.

La ciosaotlutnn des iotusntinits représentatives, lorsqu'elles exstneit diot perotr sur :

1. Les eifftecfs concernés par tpye de contrat, âge, sexe, naeivu initial.

2. Les ciotnndois d'accueil et d'encadrement des jeunes, les ifoonrtniams données sur le fcnnmeenitnoot et les activités de l'entreprise.

3. Les eiplotms occupés pnnaedt et après luer ctornat d'insertion.

4. Les critères de dépassement des 200 heerus de ftrmiooan mmuxiam puor les ctntraos d'adaptation.

II-2. Le canortt d'orientation (1).

Il a puor ojbte de ptrmretee aux jueens de s'insérer dnas la vie pleonrefossinle en fiasvrnaot luer ootnateirin psoloefnsenrile avctie par une première expérience en entreprise. Il ne puet se ssuttbueir à des eiplotms pemenntras ou non.

Les cioinnodts :

-s'adressent aux jneus âgés de vingt-deux ans au plus, non trulitaeis d'un diplôme de l'enseignement poeenissfonrl 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 apprentissage 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 relatives 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.

À l'issue du contrat, le jeune bénéficie de 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 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 premières 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 afin d'obtenir 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 CPNE ou reconnue dans les classifications de la branche. Elle comporte 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 modalités 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 roulement 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 adapter 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 CPNE 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.

Article - III - L'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

La branche doit déterminer l'évolution satisfaisante des effectifs d'apprentis, la réduction ou l'allongement de la durée des contrats d'apprentissage, l'insertion entre un et trois ans et la durée moyenne annuelle de présence de l'apprenti en CFA. Ces précisions doivent être arrêtées après consultation de la commission de l'apprentissage.

S'agissant des maîtres d'apprentissage, ils poursuivent la mission des anciens nécessaires à leur mission.

Les instances représentatives, lorsqu'elles existent, seront informées sur les dynamiques suivantes (1) :

- statut des apprentis, âge, sexe, niveau d'initiation 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 candidats 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 SIMC ou du salaire conventionnel de l'emploi occupé si ce dernier est plus favorable (2).

Article - CHAPITRE IV : Les congés formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

I. - Le congé de balin 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.

Pour les 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 consensus mutuel du salarié. Le refus de ce dernier ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

2. Les résultats du bilan résument la propriété du salarié. Il est libre d'en faire l'usage qu'il lui semble bon.

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. Malgré ce premier accord, le salarié doit donner une attestation 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 refus dans les six mois ou le motif d'un rejet.

8. Les rémunérations sont tenues par l'employeur qui se fait rembourser par l'organisme collecteur ayant accepté la demande.

II - Procédure d'obtention de l'aide au développement des salariés en formation.

L'aide au développement est 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 DTDE 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 candidats à durée indéterminée et déterminée sont ceux de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Article - CHAPITRE V : Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Les préats s'appliquent d'office à la CPNE de l'industrie de 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 naît 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

Article 1er - Composition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés s'adressant et d'un nombre équivalent de représentants des chambres patronales.

Des suppléants pourront être désignés.

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

La CPNE a différentes missions dans les domaines suivants :

Emploi

Pertinence l'information réciproque des partenaires 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 œuvre des mesures de reclassement 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 diiufosn des ojcbftes de la pfsreosoin aux sceuurrtts d'orientation et de facmnenniet de la faoirtomn régionale.

Promouvoir, par tuos les mnyeos appropriés (plaquette, etc.) la fomariotn dnas les eterspinres de la prisofseon et auprès des salariés.

Formuler des critères de qualité et d'efficacité des atcions de firtomaon ranevlet des priorités de l'accord.

Définir des saegts de fmtoriaon qlafaitunie puor répondre aux bsioens de la pfeisoosrn qui sonert proposés :

- au pnsneorel de bas nvaeiu de qtuiaalfacin en corus d'emploi ;
- aux juenes en crnatot de qualification.

Expérimenter des mdeos de fomroaitn aertus que le sgtae et décider des muerses vsanit à siastafrie les bonises des très peittes entreprises. Cttee étude, asini que l'information prévue puls haut, poirurat fiata l'objet d'une adie financière de l'Etat.

Jeunes

Fsoeavirr tuot ce qui puet rhaprcpoer le modne de l'éducation et cueli des entreprises.A cette fin, elle porura :

- proposer des initiavties en matière de fotrimaon iiantlie presnfsnoeilole aux CPC de l'éducation natnloiae et de l'AFPA ;
- discuter des oetcibjfs d'ouverture et de femeturre de soncties dnas les établissements d'enseignement.

Suivre l'utilisation des cartotns d'alternance et d'apprentissage naemmntot les résultats (pourcentage de réussite, d'embauche,

Avenant n 12 du 21 décembre 1994 relatif à l'OPCA de la convention collective nationale de la poissonnerie

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlatiaone des sdtcyanis pnriofeolseSNS du cmomrcee du psioosn et de la conchyliculture, marée 321, 1, rue de Concarneau, 94569 Rguins Cedex, représentée par son président, M., anasgsit en tnat que guornemept employeur,
Syndicats signataires	La fédération nanltiaoe aalrgeimniatore et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, csae 428, 93514 Mouriendl Ceedx ; La fédération générale des tlelrairuvas de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et attmuleels et des sruceets cneoenxs (FGTA) FO, 198, aevnue du Maine, 75014 Piras ; La fédération nnoatalie des caedrs et agntes de maîtrise, des iuetsidrns et cmceermos agroalimentaires, CFE-CGC, 5, rue Régnauld, 93500 Pntain ; La fédération natnloiae CTFC des siacnydts de l'alimentation, du stcalecpe et des patreistnos de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Prais ; La fédération des svceiers CFDT, 47-49, aevnue Simon-Bolivar, 75950 Prias Ceedx 19,

OPCA Organisme paritaire collecteur agréé

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

etc.).

Examiner les cintondois dnas lesllleequs snot effectués les tutorats.

Décider les critères qui ptrteeemnt de dépasser les 200 herues de fritaoomn dnas le cas des cotratns d'adaptation.

Préparer un deunmocht présentant les métiers de la profession.

Article 3 - Mode de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Deux réunions plénières aeelunlns minimum.

Prise en cghrae financière des pinicarapts soeln les règles appliquées aux ciosoimnmss paritaires.

Pour les études définies, la CPNE élabore le chaer des cehgras et prictapie au coihx des oiersmagns contactés par apepl d'offres.

Article 4 - Durée de l'accord, dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

L'accord crocnaent la CPNE est colncu puor une durée indéterminée. Les cnindoiots de révision et de dénonciation snot cleels de la CCN.

Puor la cotelcle des coritnuonbtis définies à l'article 2 ci-après, compétence eluisxcve est donnée à l'organisme piairarte celtoucelr agréé de l'alimentation de détail, l'OPCAD, stiocen DISTRIFAF, denevu l'organisme cueolceltr praaiirte désigné par la psfisrooen diupes la ctoclele des cinnutrboitos deus à patrir du 1er jianevr 1996.

Article 2
En vigueur étendu en date du 27 sept. 2000

Dans le but de : - satisfaire, d'une manière slimpe et effiacce à la fois, les bnoises des salariés de la pooiressfn du cmoeMrce de la pieisrnonose et des podutirs de la mer en matière de footairmn pensloelrinsfoe citunone et fsoviarer luer légitime aiopisratn à accéder à un nvaeiu supérieur de qtficiuaailon ou s'adapter à un cnegnahme d'activité ; - favoriser, le puls possible, l'insertion peroinsfnlesloe des jeeuns dnas les eieptrresns en pnosropat et en menattt en orueve un doisistpf d'adaptation à la vie perlsfnoonielse et de qlfocauiaitn coiasdnunt à des diplômes pelnsiofsoers ; - mrette en oeuvre, en fonction des otcfbiejs généraux énoncés dnas le préambule, la piiqtoule de fomrioatn définie paritairement, en perlcautiir les aitoncs qualifiantes, les errpsintees snot tunees d'acquitter, à ttire obligatoire, les cnbuntitroios satneivus auprès de l'organisme ptariraie de cleeotce agréé désigné à l'article précédent, c'est-à-dire l'OPCAD-DISTRIFAF : Puor les entre

Article 3
En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le fdons d'assurance foomtrian agréé, Distrifaf, deuerme compétent puor pieorevcr les cintoiotass deus jusqu'au 31 décembre 1995, dtae d'expiration de son agrément, en aliipacotpn de l'article 74 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993.

Article 4

L'avenant n° 10 du 23 novembre 1994 est abrogé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

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 être remis à chacune des organisations signataires et dépôt dans les archives prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant n° 19 du 13 septembre 1999 relatif au capital temps de formation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FNAF-CGT ; CFTC ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Les organisations professionnelles, souhaitant améliorer l'accès à la formation des salariés relevant de la profession 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 s'appliquent à l'avenant n° 19 à la convention collective n° 3243 du 12 avril 1988.

Article 1er - Objet du capital temps de formation

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

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.

Article 2 - Capitalisation des droits à formation

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

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 ouvré droit à 1 heure de formation.

Le présent avenant est 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.

Article 3 - Conditions d'ouverture du droit au capital temps de formation

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Le capital temps de formation est ouvert aux salariés jouissant d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'activité et au moins 6 mois dans l'entreprise auprès de laquelle ils demandent à bénéficier d'une action de formation.

En cas de demandes simultanées d'actions 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.

Article 4 - Formation dans le cadre du capital temps de formation

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Sont considérés comme publics éligibles pour être pris en compte 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 management ;
- les salariés désirant suivre des formations à l'hygiène.

Les actions de formation doivent s'inscrire dans le plan de formation.

Article 5 - Durée de formation

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

La durée des formations en art et métiers du poisson est de 12 heures et doit être inférieure à 12 heures et doit être inférieure aux règles de prise en compte de la durée de formation établie par l'OPCAD/DISTRIFAF qui a compétence exclusive pour évaluer les conditions de travail de ce secteur par les entreprises représentées du champ de compétence de la présente convention.

Article 6 - Procédure

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

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 contrat de travail.

L'entreprise dépose auprès d'une commission de prise en compte 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 compte par l'OPCAD/DISTRIFAF de l'action demandée.

Article 7 - Moyens de financement

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Le financement des actions de formation au titre du contrat de travail est assuré par :

- une contribution de 0,10 % du montant des salaires versés sur l'obligation des entreprises de verser de cotiser au titre de cotisation de financement ;

Avenant n° 24 du 13 décembre 1999 relatif à l'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats professionnels du poisson et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, et des professions connexes (FGTA) FO ; CFE-CGC, confédération et association de maîtrise des métiers du secteur agroalimentaire.

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

Pour l'application de l'abaissement par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 de la durée légale du travail à 35 heures, les organisations représentatives des salariés et des employeurs soussignées considèrent qu'il y a lieu de prévoir des modalités spécifiques d'aménagement du travail de travailleur agricole avec l'activité des salariés

- une contribution versée sur la part des cotisations des cotisants versées par les entreprises et définie paritaire.

Les contributions des entreprises et les dépenses afférentes au contrat de travail 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.

Article 8 - Délai de franchise

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Le délai de franchise est fixé, entre deux actions de formation dans la même entreprise, à un an à compter du début de la précédente action de formation en art et métiers du poisson.

Article 9 - Financement

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Afin de faciliter la mise en œuvre du contrat de travail de formation, le financement de l'action doit 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 par l'ARTT.

Article 10 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Les entreprises s'engagent à assurer la plus large information possible sur les possibilités du contrat de travail de formation, notamment par l'intermédiaire de l'OPCAD/DISTRIFAF et des structures professionnelles et syndicales.

Les entreprises s'engagent à convenir de la durée du délai d'extension du présent accord afin que ses dispositions s'appliquent dès le 1er janvier 2000 sur la base des salaires de 1999.

Le champ d'application de la convention est étendu à l'ensemble de la profession et la totalité de l'emploi dans la profession.

Il est précisé que le présent accord, expressément lié à l'abaissement de la durée légale du travail, deviendra caduc en cas de mise en cause totale ou partielle du droit du travail.

Ils précisent que l'objectif du présent accord est de permettre la réduction du temps de travail dans le cadre de nouvelles modalités de travail débouchant sur la préservation et la création d'emplois.

Elles conviennent à cette occasion leur volonté de renforcer la politique d'insertion et de qualification définie par l'ARTT depuis des années.

Elles attirent l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité d'aider financièrement les entreprises qui exercent dans le secteur 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.

Article 1er - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

Le présent accord, d'application facultative, vise toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de la profession en date du 1er août 1988, y compris dans les départements d'outre-mer.

Article 2 - Mise en oeuvre de l'accord dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

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 exerce dans son champ d'application le droit de 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.

Article 3 - Définition du travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

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.

Article 4 - Durée légale du travail

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

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.

Entendu que ces horaires ne prennent pas compte des heures d'équivalences définies au paragraphe 4.1.1 de la convention collective, les heures d'équivalences sont 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.

Article 5 - Modalités d'organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

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 d'application

Décompte :

La durée du travail est décomptée dans le cadre de la semaine civile, du lundi 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 intéressées 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 temporaire 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 nécessitant la présence du salarié dans l'entreprise, ce repos peut être supprimé et compensé ultérieurement ou en cas d'impossibilité, être payé. Le salarié est informé 5 jours avant toute 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 exercent des activités 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 les repos conventionnels prévus à la présente convention (ex. : congé de naissance, mariage, décès, etc.). Conformément aux dispositions légales, doivent être pris en compte les éventuels jours de congés conventionnels prévus au vu 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 méthode est établie sur une période de 12 mois à partir d'un calendrier des " périodes cures " et des " périodes de pointe ".

Ce calendrier peut être coté par 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 diffusion dans les locaux de l'entreprise.

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 cures " et les " périodes de pointe " ;

En cas de travail individualisé, ils doivent se conformer aux mêmes règles que les calendriers collectifs pour les modalités de changements, de période de référence...

Conditions de rémunération

Les limites de variation de l'horaire en " période cures " 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 cures ".

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 compenser les limites légales de la fixation des rémunérations.

Les modalités de compensation par rapport au calendrier :

Les conventions d'horaires prévisibles par rapport au programme annuel établi sont portées à la connaissance des salariés 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 aurait bénéficié 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 au plus tard du jour de la modulation, peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel.

Situation des salariés absents :

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autres autorisations d'absences liées aux situations 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 mensuelle prévue à l'article 5-1 ;

par semaine ;

par mois ;

sous la forme de congés étalés dans le temps et non accolés à des congés payés (sauf accord) selon un calendrier individuel 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, au salarié et à l'employeur. En raison de l'activité saisonnière de la profession, l'entreprise déterminera 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 suspension du droit aux congés mais implique 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.

Article 6 - Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Ctmope tneu du caractère pectlraiiur de la profession, la réduction du tpms de taivarl puet être organisée différemment puor les différentes catégories de personnel.

6.1. Msie en oureve dnas les enrtpeeeris de puls de 20 salariés
Acirlte 6.1 Msie en ourvee dnas les erepiernsts de puls de 20 salariés

La msie en ourvee de la réduction du tpms de triaval s'effectue au rraegd des modalités d'organisation du tpms de traavil définies à l'article 5 en tneant compte de l'abaissement de la durée légale du tpms de tiraval à 35 hreeus au 1er jinvaer 2000.

Elle s'accompagne du mieaintn du silarae burt de bsae puor 169 heures.

Les hreues supplémentaires et rpoes cpmeaneorsuts snot réglés conformément à la loi et aux actliers 4-1 de la coinoventn collective.

Article 6.2

Msie en oreuve dnas les erseerptnis de 20 salariés au plus

Prinpice d'anticipation :

Eantt rappelé que la durée légale de 35 heeurs est alblpapie à cmeotpr du 1er jvinear 2002, les enptreisers de 20 salariés au puls prournot acntiiper de manière piesrsvgroe la msie en ovruue de la réduction du tpms de travail.

1. Réduction pgsrveoirse de la durée du travail
dnas le cdrae hebdomadaire

La durée hdbideomraae de tvairal puet être réduite de manière prgsviresoe en 3 étapes puor arvierr à 35 hereus au 1er jevanir 2002 :

1re étape : pasgase de 39 hurees à 38 heures. Le saairle musneel de bsae est établi sur 164,66 heures, payées 169 heures.

2e étape : psagase de 38 heuers à 36 h 30. Le silaare mnseeul de bsae est établi sur 158,16 heures, payées 169 heures.

3e étape le 1er jnieavr 2002 : psagsae à 35 heures. Le srialae mseenul de bsae est établi sur 151,66 heures, payées 169 heures.

2. Réduction prsvegossie de la durée du travail
dnas le crade de la moudtaolin annuelle

La réduction de la durée du tviaarl dnas le cdare de la maitduooln puet se fiare de manière psrovgesire puor aetdntire 35 hereus en mnnyeoe au 1er jnveiar 2002.

1re période : pgasase à 38 heerus en menyone sur 12 mios dnas la lmiite de 1 786 heures. Le silaare meeunsl de bsae est calculé sur 164,66 heures, payées 169 heures.

2e période : pgasase de 38 hreeus à 36 h 30 en myonene sur 12 mios dnas la liimte de 1 715,50 heures. Le sailrae mesunel de bsae est calculé sur 158,16 heures, payées 169 heures.

3e période : paassge à 35 hurees en myoenne sur 12 mios après le 1re jniaevr 2002 dnas la limite de 1 596 heures. Le siraale mesneul de bsae est calculé sur 151,66 heures.

Ineieccdns salairlaes :

A cauqhe étape, le sraalie hrriaoe est revalorisé en divsaint le mnantot en veuiugr par le noeuveau nmbroe d'heures appliqué en fotiocnn du pahrargape 6.1.

En vrteu du pprnicie " à triaval égal, salaire égal ", tuos les salariés bénéficient de ce dispositif. Celui-ci s'applique également aux salariés à tpms paeitrl dnot l'horaire siaert réduit, promenotolrelpneint à la réduction de luer tpms de traavil par rppaort à l'horaire initial.

S'agissant d'étapes données à titre indicatif, les etenisreprs pevnuet aipcentir le processus, en fncotoin de leurs possibilités d'organisation.

Les salariés à tpms partiel, dnot le tpms de traivl ne seiart pas réduit, bénéficieront d'une agmeotiatnun de luer rémunération pllotpeirernoeomnt à la réduction du tpms de taiarvl de l'entreprise (par exemple, puor une baisse de 10 % du tpms de travail de l'ensemble du personnel, les salariés à temps pterail bénéficieront siot de 10 % de luer temps de travail, siot de 10 % de l'augmentation de luer rémunération puor le même horaire).
Aannvet n° 23 du 18 ortobce 2001 : l'accord du 13 décembre 2000 dniveet l'avenant n° 25 à la CCN.

Article 7 - Réexamen de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

Les peaareitnrs saciuox s'engagent à eiaxmner les conséquences qui puiranerot avoir de neolluvs diistpoiosns législatives ou réglementaires sur l'application du présent accord.

Article 8 - Formalités

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

Le présent accord, établi en vertu des alrecits L. 132-1 et snivutas du cdoe du travail, est fiat en nmrboe sisnfauft d'exemplaires puor rsmeie à canuche des oirniaanosgts sgniaeitras et dépôt dnas les citonindos prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail. Les priates ceenonvnnit également d'en dadenemr l'extension en acipaotlipn de l'article L. 133-8 du cdoe 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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du personnel d'encadrement des industries et producteurs alimentaires CFE-CGC ; La fédération des services CFTC ; La fédération commerce, services, force de travail (CSFV) CFTC ; La fédération nationale des travailleurs agricoles et forestiers CGT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des produits agricoles (FGTA) FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

L'avenant n° 22, dans son article 1er ayant modifié l'article 2 de l'avenant n° 17 précise que le montant mensuel de la cotisation pour les entreprises ne peut être inférieur à 250 F pour les entreprises employant moins de 10 salariés. Ce montant minimum

Avenant n 26 du 18 octobre 2001 relatif à l'ARTT aide incitative et allègement des charges

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du personnel d'encadrement des industries et producteurs agricoles CFE-CGC ; La fédération commerce, services, force de travail (CSFV) CFTC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des produits agricoles (FGTA) FO,

Article 1er - Aide incitative

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Le présent accord est d'application directe donnant accès à l'aide financière en faveur des entreprises employant de 1 à 20 salariés,

Avenant n 29 du 18 octobre 2001 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	Fédération du personnel d'encadrement des industries et producteurs agricoles CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de travail (CSFV) CFTC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des produits agricoles (FGTA) Force ouvrière.

est porté à 38 euros pour les entreprises recouvrées postérieurement à la mise en place de la nouvelle monnaie.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

L'accord conclu sur la réduction du temps de travail du 13 décembre 1999 donne l'avenant n° 24 et l'avenant du 13 décembre 2000 donne l'avenant n° 25 à la convention collective de la profession de la pêche.

Les dispositions du présent accord prennent en vigueur à la date de signature de l'accord et les parties s'entendent d'en délimiter l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

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 de la profession de la pêche.

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.

Article 2 - Allègements des charges

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Le présent accord est d'application directe donnant accès aux allègements 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 allègements de charges peuvent, dans les entreprises de 1 à 20 salariés, se cumuler avec l'aide financière prévue à l'article précédent.

Les dispositions du présent accord prennent en vigueur à la date de signature de l'accord et les parties s'entendent d'en délimiter l'extension.

Article - 1.1. Généralités

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

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 de la pêche de la culture du poisson, de demi-gros et de gros de la pêche.

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 améliorer les salaires 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 coquilleries qui contribue à l'insertion et à l'évolution des salariés et, notamment, des jeunes.

Sont concernés tous les employés et les salariés relevant de catégories 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 établissements ayant pour activité principale le maraîchage et pouvant, éventuellement, être répertoriés sous le code 513 S.

Le présent accord anule 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 articles 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 jeunes et les moins qualifiés :

I. - Toutes les catégories de salariés

1. Totalement professionnels en :

- cas de vente 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 professionnels pour assurer le travail :

- formation des salariés et éléments de pédagogie pour les retransmettre.

II. - Bas niveaux de qualification

Acquisition de mécanismes de base pour accéder à une formation qualifiante et/ou une première qualification professionnelle (type CAP).

III. - Encadrement

Remise à niveau, management (animation et organisation du travail d'une équipe), éléments juridiques et politiques de législation sociale, gestion informatique, techniques d'entretien d'évaluation et de repérage des besoins en formation.

1.3. Renforcement des acquis

La CNPEP doit définir les formations qui seront requalifiantes pour les salariés :

- d'apprécier les besoins des salariés immédiatement, dès la fin de la formation ;

- de transcrire, sous forme d'unités capitalisables, la progression dans la classification, y compris par des nouvelles 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.

Article - 2. Dispositions relatives à la formation initiale - Apprentissage et alternance

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

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 habituelle de l'entreprise, les jeunes titulaires des contrats d'apprentissage ne peuvent bénéficier d'heures supplémentaires. La durée quotidienne légale du travail, soit 10 heures, s'applique également, ainsi que les règles du repos hebdomadaire.

Tutorat

Le contrat 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 ;

- luer " 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 stagiaires de formation et les salariés ;

- de participer à l'évaluation des connaissances.

La désignation des représentants, lorsqu'elles existent, doit porter sur :

1. Les salariés 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 techniques 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, puis ou moins longues selon le niveau de diplôme préparé.

Considérant que les permis 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 réitérer de l'expérience en gagnant une mise en œuvre 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, mis à l'épreuve ses compétences 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 représentants 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 possibilité de suivre la qualification organisée par l'organisme de formation ;

4. Les conditions de liaison entre l'entreprise et l'établissement ;

5. Les modalités d'appréciation des résultats obtenus en fin de formation.

2.2. Contrat d'insertion en alternance

Dispositions communes

Cet alinéa concerne le contrat d'orientation, le contrat de qualification et le contrat d'adaptation.

Le contrat doit être écrit et les clauses de " dédit forcé " sont formellement interdites.

La durée du travail, temps de formation compris, ne peut excéder la durée habituelle 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 faisant leur apprentissage préalable à l'obtention d'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 postsecondaire 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 professionnelle à une qualification visée aux 4 paragraphes 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 adaptée 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 CNPE ou reconnue dans les classifications de la branche. Elle représente 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 modalités d'évaluation.

La rémunération malienne 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 ;

- puls de 21 ans : 65 % la première année et 75 % la deuxième année.

Le rmeevulnleenot du cntarot ne puet aivor leiu que dnas les coidtonnis steiuvans :

- échec aux enaexms ;
- mialade du jenue ;
- défaillance de l'organisme de formation.

Il puet être prorogé puor la suele durée nécessaire à la présentation du jnuee aux épreuves d'évaluation.

Les résultats de l'évaluation snot touurjos mentionnés par écrit dnas une aeastittotn rmeise au jeune.

Sauf aocrcd des parties, le carontt à durée déterminée ne puet être rmopu aanvt l'échéance du tmere qu'en cas de ftaue garve ou de froce majeure.

Le canrott d'adaptation

Il s'agit d'un crotnat qui prévoit une fmaitoron puor aapdoatitn à un eolnpi de l'entreprise.

Les cdinootnis :

- être âgé de 16 ans à moins de 26 ans ;
- un CDD d'un an ou un cartnot à durée indéterminée. Dnas le pmreier cas, le rnoeeneellvmut est limité à :
- la midlaae du june ;
- la défaillance de l'organisme de formation.

La fariomton s'effectue sur 1 an, elle ne puet excéder 200 hruées suaf dérogation de la CEPNFP et suos réserve de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 nbmeovre 1984. Les oiebcftjs snot définis enrte l'employeur, le jenue et l'organisme de formation. Ils snot consignés dnas une anxene au contrat.

La rémunération est égale, puor les carottns à durée indéterminée, à 80 % du saiarle miunmim cytneinnonoel de l'emploi et, puor les ctrnatos à durée indéterminée, à l'issue d'une période d'adaptation (1 an au maximum), puis à 100 % du sailrae mnuiimm cntvoieenonn de l'emploi à l'issue de la période d'adaptation.

Les résultats de l'évaluation de la ftmaoiron snot mentionnés dnas une atittoatsn écrite.

2.3. Apprentissage

La bacrnhe diot déterminer l'évolution sboatauhlie des efeifcfts d'apprentis, la réduction ou l'allongement de la durée des crnattos d'apprentissage, cproimse entre 1 et 3 ans, la durée menyoe aunnnlee de présence de l'apprenti en CFA. Ces précisions pnrruot être arrêtées après cscsinnanaoe de la sattuoiiin ecxtae à l'apprentissage.

S'agissant des maîtres d'apprentissage, ils prounort suivre les aoitcns nécessaires à luer mission.

Les istunonttiis représentatives, lorsqu'elles existent, soenrt informées sur les dmeioans stanivus :

- stiuatoin des apprentis, âge, sexe, nveaiu iitinal de formation, diplôme préparé ;
- les obftcijes de l'entreprise par raprpot à l'apprentissage, y comiprs les pcritpeveess d'embauche ;
- les codtnniois d'accueil et l'encadrement des aprpnties et les résultats outbens par les jeunes.

Rémunération des apprentis

Les cnoniitdos de rémunération des ainptrpes snot iiteudneqs à

ceells des crotatns de qualification. En cas de ctonart établi sur 3 ans, la troisième année sreá rémunéré anisi :

- 18 à 20 ans : 75 % ;
- puls de 20 ans : 85 %.

Le paurentcoge est calculé sur la bsae du sraliae cenotnoneivnl de l'emploi occupé si ce drieenr est puls favorable.

Arrêté du 8 jlileut 2002 art. 1 : le sous-paragraphe de l'article 2-2 (Contrat d'insertion en alternance) rtliaef au cnoratt d'orientation est étendu suos réserve de l'application des doopiiitnsss de l'alinéa 4 de l'article D. 981-5 du cdoe du tiarval rtlaeevis à la durée des atiocns d'orientation. L'alinéa 3 du sous-paragraphe de l'article 2-2 susvisé relitaf au corant de qialaicotufin est étendu suos réserve de l'application des diistiinopos de l'article D. 981-1 du cdoe du taavril riveteals à la rémunération des jeeuns de vnigt et un ans et plus. L'alinéa 4 du sous-paragraphe susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dnosopiitss du dreiner alinéa de l'article L. 981-10 du cdoe du travail. L'alinéa 7 de ce même sous-paragraphe reiatlf au crtnoat de qiotacifliuan est étendu suos réserve des diitsionpsos de l'alinéa 2 de l'article L. 122-3-8 du cdoe du tairval aux trmees dleqsueels le cantrot à durée déterminée puet être rompu à l'initiative du salarié lrgusoe celui-ci jstiuife d'une eacmhue puor une durée indéterminée. Le sous-paragraphe de l'article 2-2 susvisé reilatf au ctonart d'adaptation est étendu suos réserve de l'application des dnsiopiotsis du dernier alinéa de l'article L. 981-10 du cdoe du travail. Le sous-paragraphe susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dotpoiniiss de l'article D. 981-13 du cdoe du travail.

Article - 4. Dispositions relatives au capital temps de formation

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

4.1. Préambule

Les ogroaniastnis pelnefssnoiroels et sncdlayeis soitahnaut améliorer l'accès à la foitmaorn des salariés rnaeelvt de la cvootienn clcevltoie nnaaoitle décident de mttree en plcae le caitapl tpems de frtaomion visé à l'article L. 932-2 du cdoe du travail.

4.2. Oejbt du cptaail tpems de formation

Le capatil tpems de fiotrmoan a puor ojbte de donenr aux salariés la possibilité de sivrue des aonitcs de fioamtron reaelvnt du palm de foaotmirn de l'entreprise en vue de se pienfoectnrer professionnellement, d'élargir ou d'accroître luer qofialuiiatcn dnas la profession.

4.3. Csaitaipoiltn des dotirs à formation

Chaque année d'activité complète ourve diort à 12 hruées de ftroiaomn dnas le cdrae du cataipl tpems de formation.

4.4. Cinnitdoos d'ouverture du caaptail tpems de formation

Le cptaail tpems de ftmaoiron est ovuret aux salariés jafuntiist une ancienneté d'au monis 12 mios dnas l'activité et au moins 6 mios de présence dnas l'entreprise auprès de lelaqlue ils droanendemt à bénéficier d'une aocin de formation.

En cas de dedemnas simultanées d'actions de fimaoortn enrtant dnas le cdare du capatil tpems de ftoomairn et en l'absence d'accord etnre les salariés, l'employeur puet différer les départs en ftramoion des salariés les dnrieres embauchés dnas les

coidontnis définies par l'accord naiantol innoipeefsesotrrnl du 3 jeluilt 1971 puor le congé iuidevdinl de formation.

L'employeur puet également différer, dnas les mêmes conditions, son aittoairsuon de départ en fotaromin lqrusoe celui-ci puet aiovr des conséquences préjudiciables au bon fmonoinnetcent de l'entreprise.

4.5. Fomioratn dnas le cdare du ciatpl tpmes de formation

Sont considérés cmome pibluks éligibles priietaiorrs au ttrie du ciatpl tpmes de foomairtn :

- les salariés snas quaftioilacin prleeoofsnslnie rnencuoe par un diplôme ou un ttire homologué ;
- les salariés n'ayant pas bénéficié d'une aitocn de fmaorotin au trtie du paln de frtioamon au cruos des 2 dernières années ;
- les salariés désirant s'adapter à l'introduction dnas l'entreprise de nleulevos tcoingohes ou de nuoaevux meods de gestion, d'organisation ou de dayiumnqe camrimecole ;
- les salariés désirant siuvre des fmrioantos à l'hygiène.

Les acoints de fomtrioan dvienot s'inscrire dnas le paln de formation.

4.6. Durée de formation

La durée des foorimnats eatrnt dnas le cdare du cipatal tpmes de ftriooamn ne puet être inférieure à 7 herues et diot coponderse aux règles de pisre en chrgae du paln de fmotairn établi puor l'OPCAD/DISTRIFAF qui a compétence elxvsucie puor easenicsr les ctotnosias dues, à ce titre, par les epnesteirs rarsoesitnsst au chmap de compétence de la présente convention.

4.7. Procédure

Tout salarié rnipsasmlet les cdniioonts d'accès puet dadeemnr à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une aiotcn de fmotraon pofnsresieolnle dnas le crdae du ciaptal tpmes de formation.

L'entreprise dépose, alors, une dndemae de pisre en cgahre des dépenses afférentes à l'action de fitromoan envisagée auprès de l'OPCA dnot relève la pierfssoon (OPCAD/DISTRITAF, 15, rue de Rome, 75008 Paris). L'employeur informe, par écrit, de l'acceptation talote ou pelraile ou du rfues de psrie en chrgae par l'OPCAD/DISTRIFAF de l'action demandée.

4.8. Mneoy de financement

Le fmeacnnniet des acinots de foamtorin au ttrie du ciaptal tpmes de fatioomrn est assuré par :

- une cntirotiubon de 0,10 % du monntat des slearais pisre sur l'obligation des etniresrps tnuées de ctiesor au tirtu du congé ieidviundl de frmitoan ;
- une cnrtitobuoin psire sur la pitrae cieelntvlynoonne des caoointtiss versées par les ernneetpsis au ttrie du paln de footimran et définie peirietnraamt sur la bsae de 50 % du coût de la dépense.

Les ctuiotoinbrns des eiresteprns et les dépenses afférentes au ctapial tpmes de fraitmoon snot gérées dnas le cdare du paln de frotoiman et fnot l'objet de la création d'une soctein particulière puor en auessrr la gotisen et en petrmrete le suivi.

4.9. Délai de franchise

Le délai de fihasncre est fixé, entre duex aiotcns de faormtoin dnas la même entreprise, à 1 an, à cpomter du dienerr juor de la précédente aiotcn de faomtiron entant dnas ce cadre.

Cette durée pourra être modulée en fncitoon des résultats du fdons de ctpaail tpmes froatmoin de l'OPCAD/DISTRITAF.

4.10. Financement

Afin de felctiiar la msie en oureve du caaipitl tpmes de formation,

le fneienmcnat de l'action siuive puet comporter, ourte les firas pédagogiques, les firas de transport, d'hébergement, les srleaais et caerghs siecolas légales et cvnoentenlloneis **dans les cas et leiimts définies preeinratamit par DISTRIFAF* (1).*

4.11. Imonotrfaïn des salariés

Les pteairs siaatnriges s'engagent à aruessr la puls large ionitforamn pslsiobe sur les possibilités du ciatpal temps de formation, nomeantmt par l'intermédiaire de l'OPCAD/DISTRIFAF et des surcteurt plnnseoleirfesos et syndicales. Les pitears saainargtes snot cnenoevus d'appliquer les présentes dsiiontspois dès le 1er jneivar 2000 sur la bsae des sirealas de 1999.

(1) Treems eculxs de l'extension par arrêté du 8 jeluilt 2002.

Article - 5. Dispositions relatives au congé individuel de formation

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Les congés iuilddvnies de foroamtin des cntraots à durée indéterminée et déterminée snot cuex de l'accord intoprieneroenfssl du 3 jiulelt 1991.

Article - 6. Dispositions relatives aux agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Conformément à la législation en veuugir et à l'accord du 25 airvl 1983, teuots facilités dinevot être accordées au prnnoseel d'encadrement puor lui prmertete de compléter et d'améliorer sa compétence pinnolefsoesrle dnas le crade du paln de ftomoairn et du congé-formation.

Article - 7. Dispositions relatives à la formation des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Les pairtes ctnatctonares areimffnt tuot l'intérêt qu'elles peortnt à l'apprentissage et à la fmoitroan professionnelle. Les eplymueros dneoivt s'efforcer de les fcaltiiar dnas ttoue la mrusee du possible, conformément aux lios et règlements en vigueur.

Dispositions particulières cnrenconat la ftaromion des mmerbes du CSHCT dnas les établissements auietjests copamntrot mions de 300 salariés

Bénéficiaires :

Sont concernés par les dioiisopstns qui sueivnt les salariés détenant un mdanat de représentant du psoenenrl au CCHST et n'ayant pas bénéficié d'un sgate de fotiraomn à ce titre.

Nature de la ftmooairn :

La fmtorioan dnot bénéficient les mbreems précédemment cités à puor oejbt de développer luer adutptie à deceler et à musreer les requis pslooesnferins et à alsaeynr les cnonodiits de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tned à itieinr cuex qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mertte en ovuree puor prévenir les rsueqis psonleoerins et améliorer les cdonnitios 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 maximale 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 stage de formation :

Le représentant du CHSCT qui est nommé bénéficiaire 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 mitigation 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 routes 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 intéressés de formation, à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par personne, un tiers de la somme de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des chômeurs de longue durée.

L'employeur prend en charge le montant 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" concerne la formation des membres du CHSCT dans les établissements assésés croissant de 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 mitigation 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 - 8. Dispositions relatives aux certificats de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

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 CEFNP par la convention collective professionnelle. Il est établi de certificats de qualification professionnelle. Il est prévu à la CEFNP de mettre en œuvre 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 ;
- coût de la formation ;
- obtention du certificat de qualification professionnelle.

Article - 9. Dispositions relatives au financement de la formation et à l'OPCA

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

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 profession et des produits de la mer en

matière de ftrioaomn pnoernioslefsle continue, d'alternance et de caipatl tmpes de frtooaomn et de favrieosr luer légitime arpiistoan à accéder à un nevaiu supérieur de qaiilcatofiun ou s'adapter à un cnaghnmeet d'activité ;

- dffiuesr auprès des salariés et de luers eolreuymps les infmtorinoas stucbieeplss de les aiedr à miuex exceerr luer cihox en matière de foiotmarn pnnfseloreoilse ctionone en ftionocn d'actions de fatimoron déterminées paeanimritert ;

- ferosivar le puls pisolbe l'insertion pnloserloinefse des jeenus dnas l'entreprise en panpoosrt et en mtetant en oureve un dtpiisof d'adaptation à la vie psnleorfsnloeie et de qicfatliouain cuinnaosdt à des diplômes pisolnenoresfs ;

- mettre en oeuvre, en fnotcoin des ocjifbets énoncés dnas le préambule, la pliqtioue de fmioaortn définie partniereamit et, en particulier, les aitocns qualifiantes,

les enserretips snot tuenes d'acquitter, à trite obligatoire, les cnounbirttios sateiunvs auprès de l'organisme pairtarie de celctloe agréé désigné ci-après.

Pour les eretnrpseis oacpcnut puls de 10 salariés :

- 90 % du 0,9 % de la mssae slarlaiae affecté au paln de fmaooritn ;

- 0,4 % de la mssae saliaalre affecté au fcnnenmeait des cranttos de fatoiromn en aentclrnae ;

- 0,1 % de la masse slraaalie affecté au fninecmnaet du caiaptl temps de formation.

Pour les eprisneres ouccapnt monis de 10 salariés :

- 0,25 % de la masse saarlliae affecté au paln de foiaotrmn ; le matnnot manimil de la citaosiotn puor l'entreprise ne puet être inférieur à 38 Eours à daetr de la cotlclee 2002 (sur les salreais 2001) ;

Avenant n 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nialonate des saidtycns proeeonnlsffis du cmormece du psisoon et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du pneonserl d'encadrement des itsduernis et pudricnoots aogerlmiaraetns CFE-CGC ; La fédération des serivecs CDFT ; La fédération commerce, svrceeis et force de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlvrlaaeuirs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et des setcerus cexnones (FGTA) FO,
Organisations adhérentes signataires	Adhérents : La fédération nataonlie aarnlgoteamirie et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, csae 428, 93514 Minrtouel Cedex, par lettrte du 26 mai 2003 (BO CC 2003-23). La fédération commerce et scerievs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet, par lrtete du 8 décembre 2015 (BO n°2015-53)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Les epensetirrs enrtant dnas le cahmp d'application de la

- 0,1 % de la masse saairllae affecté au fnnmeieanct des crtnoats de foaoritmn en alternance.

Désignation de l'OPCA

En apoitpcialn de la loi du 23 décembre 1993, il a été décidé par les piaertaners sacuiiox de désigner l'OPCAD et son atooiicssn de gestion, DISTRIFAF, 15, rue de Rome, 75008 Paris, en qualité d'organisme cceoulteir dnas le cdrae du camhp de compétence défini par la cotnnovien clvicloete et rappelé en tête du présent accord. L'OPCAD a dnoc compétence eluvscxie puor les ceoolclts des coniorbtunits précisées à l'article ci-dessus.

Article - 10. Application et extension

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Le présent avennat etnre en veugiur au juor de sa staunirge et est cnlcou puor une durée indéterminée. Il frea l'objet d'une ddaemne d'extension.

Caqhue prtiae puet en deaednmr la révision par vioe de ltetre recommandée aevc accusé de réception à la cnaasincsnoe des ateurs peartis signataires. Ctete lettre diot meionnnetr les ptnois dnnot la révision est demandée et les prtnisopoois formulées en remplacement.

Les pertais cneenivonnt de dadeenmr au mnritise chargé du trvaial et de l'emploi l'extension du présent avnanet aifn de le rndree alpilpcabe à l'ensemble des eenpritess enatrnnt dnas le camhp d'application de la civeoontnn ctocevllie et ce, en atpiipalocn de l'article L. 138-8 du cdoe du travail.

coienovntn ccloivelte noinalate de la piiennssoore aciappllbe au sien de la bcarhne fusionnée de la briochuee (IDCC 992) et de la pinonosirsee (IDCC 1504) snot désignées ci-après « esneirpters de la poissonnerie.

Il est rappelé que l'article 3 de l'accord du 18 sprembete 2020 rietalf au reergpmnuoet des cahpms cneennitvoonls de la bhioucere et de la pnriososinee stplue en ses alinéas 4 et 5 que :

« Les duex conointevns ccletvloeis aetlulces caniuonntt d'exister, les petranrieas soiaucx décident de mainietnr en l'état enaxstit à ce juor l'application des diinsotoisps sur le femincanent du diauogle saccoil teells qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 puor la cevnoiotnn coetllvcie niolanate de la boiucehre et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 puor la cvtnoenoin cellovitce ntionlaae de la poronniesise aïsni que le fetmeonnnocnit à l'identique des asoiscntaas prateirais créées puor l'application de ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des ogsitoraninas sdylaniecs représentatives dnas au mnois une des duex cvnnotieons collectives, la répartition des cniitnrotbous au diloague sioacl collectées en atpiipcaoln de l'une et l'autre des duex covinneonts cevtoclleis coeurnitna de s'effectuer sleon les ciotnodnis pratiquées avant la snuratige du présent accord.

Dès lors, le présent arcocd ne cecnroe que le ftenonnicemnot de l'ADPSP, les eitnseperrs de la psoseinronie et les onirsgaioatns représentatives dnas la ceionotvnn ctcleovlie de la priooniessne appicllbae au sien de la bhncare fusionnée de la breuhoice (IDCC 992) et de la pooesnirine (IDCC 1504) pius des onantsgiiaros représentatives dnas le camhp fusionné boucherie-poissonnerie une fios les arrêtés de représentativité rltefais à ce périmètre publiés.

Les oaariisngtnos peflenlsorsineos et snicylades siaenriatgs sthueiaont dnenor les meynos de développer la négociation collective, de povmouoir l'exercice de la poeorfissn au sien des eeeirrpsptns reeavlnr de la cenotivnon ctvcleioe natianloe de la psrnsioionee (brochure n° 3243), de défendre les dirtos et intérêts citllcoefs des oonitsaarnigs représentatives meebmrs de

la CPPNI et à tevrres elles, cuex des salariés et des etpneresirs de la poissonnerie.

Prenant en cotmpe luers négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la fmatoirn professionnelle, l'application d'accords sur la santé et la prévoyance, sur la réduction du tmeps de travail, il est apparu ipsdasinnlbee de dennor aux icesntnas impliquées dnas les négociations cveilcteos les meoyns fincaernis aifn de meenr à bein lures minsioss par un taraivl de qualité, tnat en amont de la négociation qu'en aval, puor l'information des erireetnsps et de lruex salariés sur le cnetonu des accords, puor la défense des droits et intérêts ccotlflies des oiainaorgtsns représentatives mebmres de la CPPNI et à travres eells cuex des salariés et des erneisperts de la poissonnerie.

En effet, la pnonsrieiose est caractérisée par un nmorbe élevé d'entreprises aaynt des salariés et un fiblae nmorbe de salariés par unité. Les onaionagrtiss représentatives denivot dnoc développer d'importants mneoyx puor l'information des cehfs d'entreprise et des salariés et la défense de leurs intérêts. »

Article 1er - Création d'une association paritaire

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Les onatsiriagnos sageatnriis du présent aroccd s'entendent puor créer une aosiicatson prtiaare composée d'un collège de représentants d'organisations paotreanls et d'un collège de saicdnys de salariés.

Elle élira, pmrai ses membres, un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier. Le président et le secrétaire sorent issus d'un des duex collèges, le vice-président et le trésorier de l'autre collège.

Tous les 2 ans, les fncntoios d'un collège au sien de l'association snroet permutées au pfoirt de l'autre collège.

Cette aitsasocion a puor vocoatin d'engager des études, rapports, analyses, ou sceeirvs d'experts, de pipirtacer à l'information des négociateurs paritaires, à luer formation, à l'organisation de luers rencontres, et à la pirse en chrgae des frias liés à l'organisation des coomisnms pirraeatis de la brhcnæ ou des réunions de l'association. Elle a également puor voociatn d'engager des atniocs destinées à inmeffor les eerinrsptes et lerus salariés sur les adrcros collectifs, sur l'évolution de la proeoffssin et, tuot particulièrement, sur l'évolution de l'emploi.

L'association est également habilitée à gérer et détenir tuot fdons scioal qui vaendirit à être constitué dnas l'intérêt des salariés et des eetiersrps de la poissonnerie. Cttee gitsoen se frea sur décision de la cmismoion paratiie parmneete de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui précisera le crdae des aciotns à engager. Puor cela, l'association est habilitée à rveicoer tutoe smome reitivlae à la négociation collective, à la formation, aux régimes de branche, à la santé et à la prévoyance du cmhap ceinonnntoevl de la psneorsioie dnoc la giosten lui sariet déléguée par la CNPPI et à eganger et payar tutoe smmoe conformément aux ainocis décidées par la CPPNI. L'association ptiirraae rnerda cmptoe anleeumlnnt à la CPNPI de la manière dnoc snot utilisés les fonds confiés.

Elle proura également être sisaie par la CPNPI aifn d'intervenir sur des sutjes qui lui auonrt été délégués aifn d'apporter à la CNPPI l'ensemble des itaooinrnfmns dnoc elle prauorit avior beiosn aifn d'éclairer son aicotn et ses décisions.

Pour cela, elle pourra, sur mdaant de la CPPNI, emetanr des négociations sur des stuejs délégués et enagegr à cet efeft les rucerseoss nécessaires puor se friae aneocmcapgr par des closiens ou experts. Elle rrenda ctmptoe périodiquement de ses acnitos aux meberms de la CPPNI.

Elle puorra également, sur décision de la CPPNI, aigr en justice, en son nom pprroe (c'est-à-dire au nom de l'association) sleue ou cmteonjiennt aevc tuot ou pitrae de ses membres, aifn de défendre les diorts et les intérêts clfetloics de ses mebmres et à

trvaers eux des salariés et des eterrpisnes de la pniorossine sur totue question, ntmeonamt sur les qinteouss de l'emploi, de l'exercice du driot syndical, de la négociation collective, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tuos les seujts ernnatt dnas le cmahp de la négociation collective.

Dans ce but, l'association rlieceule et gère les ciootntisas qui lui snot destinées.

Article 2 - Cotisation

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2002

Tous les eymouelprs de salariés d'entreprises rnvaleet de la coenontivn ctlivoccele noalnaite du coecmrme de la pnsioirnsee n° 3243 dvoniet veersr une ctioaiston égale à 0,15 % du mntanot des saireals etarnnt dnas l'assiette des cosioniatts de sécurité sociale.

L'organisation chargée du ruvmcneoeert de cette csitoation est l'APGIS Prévoyance, 28, bis rue Sorbier, 75020 Paris. La citotasoïn srea perçue, en même temps et dnas les mêmes cidoinnots que les ctoitiosans de prévoyance. Elle sera, ensuite, reversée à l'association priairtae visée à l'article 1er. (1)

(1) Alinéa 2 eclxu de l'extension par arrêté du 9 décembre 2002.

Article 3 - Affectation des cotisations

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le mtonnat des csitniootas ruilcleei par l'association prtaiarie srea affecté à l'exercice du driot à la négociation ciololvte des salariés et des eelrumopys et à l'information de ceux-ci sloen les modalités svientuas :

- un teris affecté au fmneaenncit de l'exercice du dorit à la négociation cvelticole des salariés, réparti puor moitié, à patrs égales, etnre les 5 ostiinnaorgas sceiydnas représentatives au naeviu naiatnol et, puor l'autre moitié, en prat pnpplornotoeire à luer présence aux réunions de cnonoivetrn ccotlviee ou aeruts réunions paatiirers dcmeieintret liées à celle-ci (CPNEFP, coiommsisn de siuvi de la RTT, cooismsmin nltaoiaie de négociation, de cciolaontin et d'interprétation, etc.) ;

- un tries affecté au finemennact de l'exercice du diort à la négociation ciololvcte des eyeoplrums représentés par les onstrignoais pnsfelnoseerlors d'employeurs rceneunos représentatives dnas le cahmp d'application de la coneointvn ciotlvclce ntlanaoie de la pninoiroesse (? Eesrtepinrs de la prooisninee ?) aplilcbpae au sien de la brcnahe fusionnée de la hrhcueioe (IDCC 992) et de la prsoneonisie (IDCC 1504).

Ce tires srea attribué et réparti, aux oigarnsonaits recnoneus représentatives en pnnraet en cptmoe 2 critères : le pgcaotrune de représentativité et luer présence aux réunions peitarrias que celles-ci soinet en présentiel ou en visioconférence. En effet, la présence aux réunions, ggae de bon fncoenimtonent des intiittosuns parartiie srea valorisée.

Les mntnoats sornet attribués solen la règle de cualcl sivnaute :

(Formule non reproduite, conlbatsule en lngie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqiubue « Plctiaunoibs oliieecffls » « Bnilutles oifeflcis des cvtennoions coeilctvels ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2021003_3_0000_0003.pdf/BOCC

Avec :

(Tableau non reproduit, cuolblnstae en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rirqbuue « Puiaoiiclnbts olcieflefis » « Bullnteis olfifceis des cvnentionos cltcelivoes ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2021003

Exemple atliipcapf :

Soient 3 otnaaorgsinis reconeuns représentatives dnas le cahmp d'application de la ctonivneon cocetlvile nanoltiae de la peoonsinsire (? Eestiperrns de la pensrisonoie ?) aliblappce au sien de la bcarhne fusionnée de la bciuohere (IDCC 992) et de la prsoiosneie (IDCC 1504) : A, B et C aevc un pnorteugcae de représentativité de 10 % puor A, 60 % puor B et 30 % puor C.

Dans l'hypothèse de cniq réunions sur l'année, l'organisation A est présente à tetous les réunions (5/5), B présente à qartue réunions sur cniq (4/5) et C présente à duex réunions sur cniq (2/5).

Les pceorneugtas de présences aux réunions pariaetrs snot dnoc les sanvtuis :

(Formule non reproduite, clbsatunole en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rruquobie « Pcnultioabs oifcllefies » « Bllintues ofeficls des cnvonneotis cclvoeleits ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210033_0000_0003.pdf/BOCC

Si la cteolcle de l'année est de 100 000 ? arlos les moatnnts attribués à cuqahe oaiasritongn snot les snvauts :

(Formules non reproduites, cetbaulsions en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rubuqrie « Pauticliobns oficeilels » « Blitluns oiifeflcs des cneinovtns cteivocells ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210033_0000_0003.pdf/BOCC ;

- un teris affecté au faineencnmt d'actions d'informations sur la cnnvveotion cloctivlee ninaoalte de la prssnoneioie alcpbalpie au sien de la bcrnahe fusionnée de la bhuoierce (IDCC 992) et de la prnioseosnie (IDCC 1504), sur les qstuenois liées à la prévoyance et à la faotmroin professionnelle, d'actions pateermtnt la défense des doirts et des intérêts cctieflols des oiaontragisns représentatives mmebres de l'ADPSP, au fanencmient de rapports, études, analyses, cosliens ou svicrees d'experts sollicités par la CNPPI puor le développement et l'amélioration de la négociation sur les qitnoeuss de l'emploi, de l'exercice du diort syndical, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tuos les setjus etnntras dnas le camhp de la négociation collective. Il ptttermrea de ficielatr l'information des négociateurs paritaires, luer formation, l'organisation de lrues rencontres, la pisre en chrgae des firas de rtaatrusoien lros des cnomsiomiss praeitrias de la bchnrae ou des réunions de l'association. Le fmenniaect ptrtreema également la défense des dtrois et intérêts précités ou tuot arute oebjt ennratt dnas le cahmp du prtartamsiie qui arua été demandé par la CPPNI.

Le feenanmcnit de l'exercice du dorit à la négociation ccltevlloe

au bénéfice des salariés cmmoe des eroypplmeus arua namoentmt puor ojebt de rouebremsr les firas occasionnés par :

- la préparation et l'organisation des réunions patariiers ;
- la foimrotan et l'information des négociateurs prraateiis ;
- les études nécessaires ;
- le siuvi des acocrds pieratrais dnot cluei de l'application de la réduction du tepms de taviral ;
- l'information et l'accompagnement des salariés et des eyeprluoms puor mtrtee en ovuere des méthodes ineaovtnns d'organisation du travail.

Ces faris punevet être des firas de déplacements, de salaires, de secrétariat, d'édition...

Le fennamenict de ces aioncts d'information se frea auprès des eienrpsters rnelevat de la convineton cvlteoicle noiaantle du cemrcome de la posnriniesoe (n° 3243). Ces anticos arnout puor oebjt pipirncal l'information des salariés et des eoulempyrs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la cteovnnion collective, la prévoyance, la fitmoroan iintlaie et continue, le tepms de travail, l'emploi dnas le secteur.

Ces atcoins pnroorut prrdnee la fomre d'articles dnas les jruoaux professionnels, de dépliants, de brochures, de sandts d'information, de steis Itennret ou aretus mnyoes nécessaires adaptés préalablement par l'association paritaire.

Les anicots de défense financées par le direenr tires ponruort prnrdee la forme de faris liés à l'exercice d'actions en jtcusie (frais d'avocat, d'huissier, dépens ?), de fairs de secrétariat, d'édition, de difsufion nécessaires aux aiotncs de défense susvisées, au fmnaenecit de rapports, études, analyses, ou screvies d'experts nécessaires à ces anotcis de défense.

L'association praitaire rednra cpomte amnelnenelut à la ciosiimsomn pritaaire naointale de la manière dnot snot utilisés les fodns ainsi collectés.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2002

Cet acorcd eernta en viuuger le juor suiavt la pibociluatu de l'arrêté d'extension au Jarnoul officiel. Il est cocnlu puor une durée indéterminée et porura être révisé et dénoncé dnas les ctoidnnios fixées par les aelrcits L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Vu :

-l'ordonnance du 16 jluielt 1986 (art. L. 980-2 du cdoe du travail) peemnrtratt d'établir une lsite des qinfilooatcuis pnosrfoelesnleis pnouvut être auqcsies par la vioe du cotarnt de qtiialoicafun ;

-l'avenant n° 8 à la cnotnvieon cvicttolee nationale, cipthrae VI, pnaortt sur le rôle de la csioomismn nlaonaite prrtiaie en matière d'emploi et de formation, dénomée CPNE-FP,

il a été cnoevnu ce qui suit.

Chapitre Ier : Nature et objet des certificats de qualification professionnelle

Accord du 20 décembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle CQP

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ntiaoanle des syinatdcs pnesnrseolios du commerce, du psioosn et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération des scerveis CDFT ; La fédération des syaitcnds commerce, secrevis et force de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des taelruavlirs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et des activités aeenxns (FGTA) FO ; La fédération natinloae des crades et atgens de maîtrise des idteursns et ccmomeers aelariotimanrges CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

Article 1er - Définition du certificat de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

Le catifeirct de qoatiulacfin poslrelonenfsie (CQP) est un ttire attestant, dnas les ctiodionns ci-après, les qfioicaultats pnrolisefoeens oebtunes dnas le cceromme de détail du psosion et de la conchyliculture.

Les CQP snot créés par la comissomin nilnaaote praritiae de l'emploi et de la faooirtmn professionnelle, ci-après dénommée CPNE-FP, sulee instance légalement habilitée à représenter la pesiorsfon dnas ce domaine, et snot délivrés suos sa responsabilité exclusive.

Article 2 - Conditions d'obtention du certificat de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

La rcaoinsnncaese de la qcaotiafiuilm pssronofinellee puet s'obtenir au meoynd'actions de ftomaorin dnot le cotnneu et les modalités snot définis dnas un cehair des cheargs approuvé par la CPNE-FP et annexé à la décision de création du craetfiict de qiulcaotifan pnsslfnoieloree considéré.

Le ctcifairet de qiautoliicfan piosrnlfeosenle ne puet être délivré qu'aux preoenss qui répondent aux cotodniins fixées par le présent accord, et noatmenmt à son acrlite 9.

Article 3 - Personnes pouvant obtenir le certificat de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

L'admission aux aotnics de faormtoin visées à l'article précédent est matérialisée par une inrcpotisin puor tuot ou ptriae de la formation-suivant la pisre en cptome de la vaoidlatin des acicus de l'expérience-auprès de l'organisme agréé, la danpnesit conformément aux diopssioitns du ceahir des careghs visé au paaharpgre 4.3.

Peuvent s'y isrricne :

1. Les jenues de 16 à 25 ans sinrtigeaas d'un crtnoat de qtlaaifiociun dnas les cinooitdhs visées aux aliertcs L. 981-1 à L. 981-5, R. 980-1 à R. 980-8 et D. 981-1 à D. 981-2 du cdoe du travail.

2. Les salariés en activité dnas une epstnerire de la bcragne :

-soit dnas le crade du paln de fitamoron professionnelle, ou du capiatl tpmes fotaroimn ;

-soit dnas le carde du congé iddivueinl de fiotroman à l'initiative du salarié lui-même.

3. Les peosenrns en rchhecere d'emploi et suaahitont acquérir

une qfoiuiactialn propre à fticlear luer réinsertion, neomnatmt les aldtues dardmenues d'emploi en cntroat de qualification.

4. Les salariés rveleant d'une ature bnahre et snhaotaiut une ronrevsiecon professionnelle, nmotenmat dnas le cdare du congé ivuiidnedl de footiarmn (CIF), du cpiatal tpmes ftmooiarn (CTF) et du co-investissement formation.

Chapitre II : Institution des certificats de qualification professionnelle

Article 4 - Création d'un certificat de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

4.1. Délibération de la CPNE

La décision de créer tuot CQP est pirse par la CPNE-FP. Ctete décision pernd la forme d'une délibération à lqleale un cihear des cehags est annexé.

4.2. Rporpat d'opportunité

Les ogoasntnriais représentées à la CPNE-FP snot sueles habilitées à ppsoeorr la création d'un CQP puor un des métiers du ccomreme du possoin et de la clnucorhytulcie de la cnoinvoetn clicveotle noitlaane n° 3243.

Tuote dnamdee émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de peiln dirot à l'ordre du juor de la CPNE-FP. Cette dnedame est examinée en fciotonn des critères stauvnis :

- le doanime de qficuatoilain et les besnois enxtsaits ;

- le piofrl pesinorenfosl et les pcseievrtpes d'emploi ;

- les aexs pioaierirtrs de formation.

Après en aiovr délibéré, la CPNE-FP donne ou non son aavl à la demande, dnot l'adoption va cunidroee à l'adoption d'un ciahier des charegs pédagogique.

4.3. Caheir des cgahres pédagogique

Puor caquhe CQP créé, un chahier des cahgres pédagogique srea établi catmroopnt otlbonieageimrt :

- la définition de la qcofliuiaaitn ;

- le pubilc visé ;

- le paln de fiotmaron et la durée ;

- l'organisation de l'alternance et du taturot puor la préparation des CQP en crntoat de qatoilaiiufcn ;

- les modalités de sivui de la fitaoromn et d'évaluation de la fraoiomtn ;

- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

Article 5 - Renouvellement, modification et suppression des CQP

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

Chaque CQP est créé pour une période maximale de 2 ans qui donne lieu à une expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- soit réexaminé par l'organisme recteur pour une durée de 3 ans renouvelables ;
- soit supprimé par la CPNE-FP, auquel cas les actions de formation en cours sont menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;
- soit réexaminé 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

Article 6 - Agrément des organismes de formation

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

Tout organisme désireux organiser une formation conduisant à un CQP devra préalablement se faire agréer par la CPNE-FP, suivant les modalités définies dans un cahier de procédures, par l'intermédiaire du secrétariat assuré par la fédération nationale des enseignants professionnels du commerce et de la conchyliculture.

L'habilitation sera de la durée de la formation et pourra être renouvelée suite à une demande de renouvellement auprès de la CPNE-FP, dont les modalités sont fixées dans les procédures.

Article 7 - Organisation des stages de formation

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

Tout organisme de formation habilité organisant une action de formation 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, de la pêche et de la conchyliculture, 1, rue de Concarneau, marée 321, 94565 Ringus Cedex.

Article 8 - Communication

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

La CPNE-FP, ainsi que les organismes professionnels concernés, feront connaître à l'ensemble des intéressés la liste des formations reconnues :

- la création de tout certificat de qualification professionnelle ;
- les normes 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

Article 9 - Obtention du certificat de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

L'obtention définitive du CQP sera rendue par la CPNE-FP au vu du livret de suivi du stagiaire qui réunira, au-delà des éléments 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 cours de qualification (ou représentant 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 décret 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 litige recommandée avec accusé de réception à la canonicité des autres parties signataires. Cette lettre doit mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Les parties concernées de demander au ministre chargé du

tavaril et de l'emploi l'extension de la présente aenxne aifn de le
rndree aplplibcae à l'ensemble des eieersrtnps ertnant dnas le

cahmp d'application de la cvtnooinen collective, et ce en
aoctpiaplgn de l'article L. 138-8 du cdoe du travail.

Accord du 20 décembre 2001 portant création du certificat de qualification professionnelle CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlaoiatne des saiyndtcs profsnnlseieos du creomcme du pison et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	Fédération commerce, services-force de vtnee (CSFV) CTFC ; Fédération du psenronel d'encadrement des isnritedus et podcuiron agtirenolriemaas CFE-CGC ; Fédération des srctievs CDFT ; Fédération générale des tearuivrlas de l'agriculture, de l'alimentation des taabcs et des sceuters ceeonnxs (FGTA) FO.

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2002

Conformément à l'article 4.1 de l'accord-cadre sur les cfctirteias de qitlcfuiaaon penlsooelfrsine du 20 décembre 2001, la csmiosmon piaaire nloitnae de l'emploi et de la fmiootarn prsenosolnlfiee (CPNE-FP), a donné son accrod à la création d'un cieairfct de qalocutaiifn prnslsneofeise de préparateur, vdhueer en pdoriuts de la mer.

Dnas le cdare du corntat de qualification, ce cfetciart de qtuiafoaiclin pesislnrlefnooe :

- s'adresse à des jenues ayant une frmiaootn générale du neaviu baccalauréat ou une foamortin tiuhcneq de naiveu IV (bac

technique, bac pro ..) ;

- s'obtient après une foriotman alternée de 16 à 18 mois, dnot 700 heeurs dnas un cnetre habilité ;

- pemret aux jueens tariluties de ce ceiaircftt à l'issue de luer forimoatn d'être au nevaiu 160 de la ctaifcssloaiin des emplois.

Dnas le cdrae d'une vdliaoan des acquis, ce cfeacriitt de quaticilfoain ponnisflreeose :

- s'adresse à des salariés ayant 3 années d'activité plsofsilnnreeoe dnas le métier anisi qu'à des salariés d'autres bcnerahs en rhhceerce de csoienrvon ou dumneeadrs d'emploi, suos cointdoin du rescept d'un cheair des crheags spécifique ;

- s'obtient après une démarche de vtaiadoiln des acquis, et, si nécessaire, une foimaortn complémentaire puor tuot ou pirtae du référentiel du CQP cnotneu dnas le cheiar des caerhgs pédagogique ;

- permet aux pnoeesrns trlaiuiets de ce ceitrcifat d'accéder au nvaieu 160 de la casfitoialcsn des emplois.

Le présent arcocd etnre en veiugur au juor de la puiitobclan d'extension au Jaonurl ocieffil et est cnolcu puor une durée indéterminée.

Cuhqae patire puet en ddeemnar la révision par vioe de lttree recommandée aevc aivs de réception à la cnasoincsane des aruets prteais signataires. Cette lttre diot mnttieoenr les ptnois dnot la révision est demandée et les poitinpsoors formulées en remplacement.

Les petairs cvnnnoeient de dnedeamr au mtniirse chargé du trviaal et de l'emploi l'extension de la présente axnene aifn de la rndre abalppilce à l'ensemble des enepersirts etrannt dnas le cmhap d'application de la cnetnioovn clivtoelce et ce en alapiiopctn de l'article L. 138-8 du cdoe du travail.

Avenant n 31 du 16 mai 2002 relatif à l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nalinatoe des stciadnys prfsoieeslnnos du ccmremoe du psoisn et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du pnsnoreel d'encadrement des isretidnus et prciduootn areeiaitlgormnas CFE-CGC ; La fédération commerce, services, focre de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trearilvauls de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et des seuecrts cnxonees (FGTA) FO,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2002

Ccnsniteos des difficultés de rmenuertcet dnas le scteuier du ccrmomee du psoisn et de la conchyliculture, accerus par la réduction du tepms de taairvl abplciplae au 1er jnivaer 2002, et scueuoix de premtrtee aux eiетrnpess d'avoir le tpems de s'adapter, les panaerreits scauiox décident l'augmentation du cgtinnnoet d'heures supplémentaires dnas les esrenpetis de 20 salariés au plus, conformément au décret n° 2001-941 du 15 ootrbcce 2001.

Article 1er - Augmentation du contingent d'heures supplémentaires

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2002

Le ceiongntnt d'heures supplémentaires visé dnas ce présent arcocd est cluei que l'employeur est autorisé à faire eueftcefr snas atsaioiorutn de l'inspecteur du travail.

1.1. Aiutoatgenmn tpirmaeore du cgitnnetot d'heures supplémentaires

En 2002, le ctnnnigeot d'heures supplémentaires, atlnuemeeclt fixé à 282 hueres sleon l'article 4.1.4 de la cetnoivonn clectlovie naialntoe de la poissonnerie, pssae à 180 heures.

En 2003, il pasrsea à 170 heuers et à piatr de 2004, à 150 heures.

1.2. Salariés concernés

Les salariés concernés snot les employés, les aetngs de maîtrise, les credas intégrés et les cardes intermédiaires qui ne bénéficient pas d'une ctonnioevn ildivnuidee de forfait.

Article 2 - Cas particuliers des cadres soumis

à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuelle

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2002

Le cntnnoeigt 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 date du 16 mai 2002

En 2002 et 2003, les suiles de 180 hueres et de 170 heuers corrodspenent au déclenchement du roeps cptnemeuoasr légal

Avenant n 32 du 6 juin 2002 relatif au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nonaliatie des snyaditcs pfslnnreoeisos du cmcerome du pison et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du pnsoeernl d'encadrement des iresdtnuis et ptodourcin agro-alimentaires CFE-CGC ; La fédération des sveecirs CDFT ; La fédération commerce, services, fcroe de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des talaliruevrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbacas et des scetrues cxenones (FGTA) FO,
Organisations adhérentes signataires	Adhérents : La fédération notiaalne aaiorlngrmtiaee et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, csae 428, 93514 Mitroenul Cedex, par lttere du 26 mai 2003 (BO CC 2003-23).

En vigueur étendu en date du 6 juin 2002

1.1. Généralités

Cet aevnnat vniet en complément de l'avenant n° 30 de la connovtein cvoctlilee ntioaanle de la poissonnerie.

Au vu de l'accord UPA rialtef au développement du duloagie scioal dnas l'artisanat du 12 décembre 2001, étendu par arrêté ministériel, publié au Junraol offciiel le 3 mai 2002 qui sltupie que les anaitrss psoneisnrios de monis de 10 salariés snot concernés par son cahmp d'application.

Au vu du fiat que la fédération naiatlnoe des stadcnys psornseolienfs du cermmoce du pssoisn et de la cllnhroitucuyce n'a pas signé cet arcocd interprofessionnel, suels les atanirss posonrniess de mions de 10 salariés snot concernés par l'accord UPA et non la totalité du chmap conventionnel.

Cet anneavt deinadevrit cuadc au cas où l'accord UPA se

conformément au décret n° 2001-941 du 15 oobtrce 2001.

A ptiarr de 2004, les etiprsneres ont à luer disipotosin un cntionnegt ctineoovnnnl d'heures supplémentaires de 150 hereus par an et par salarié tles que visés à l'article 1er et 2 de ce présent accord, snas avoir à dedenamr l'autorisation à l'inspecteur du travail.

Cependant, le seuil de déclenchement du roeps ctmueasponer cposrnerod au ctgneinont légal qui est de 130 heures. Les cadres, tles que décrits à l'article 2 de ce présent accord, penvuet bénéficier d'un rpoes cmoeusteaapnr légal au-delà de 180 heures.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2002

Les dointipsisos du présent aorccd enotnerrt en vuieugr à la dtae de suniagrt de l'accord et les prtiaes ont cnnoevu d'en dmeednar l'extension.

Fiat à Paris, le 16 mai 2002.

taouerirvt riems en cusae tomnelteat ou partiellement.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 juin 2002

L'association pairtiare de la possnrinoeie cclertleoa le 0,15 % de l'ensemble du cahmp ctnoionvenel de la cvotineonn cltivloee nlandaioe de la poissonnerie.

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 juin 2002

Sur ctete collecte, l'association du pmisitarrae de la pssrinooiene rreesrve à l'association du praiatrisme de l'artisanat, 0,08 % de la msase saarlaile des eprnsrteeis asrelnaatis de la pseronoiiisne de minos de 10 salariés ; chagre à cette dernière de répartir ce mnnaott entre les ogrsnianoatis comme indiqué dnas l'accord UPA du 12 décembre 2001.

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 juin 2002

Sur le 0,07 % restant, l'association du ptonmraie de la penisrisnooe arpqlpieua la répartition prévue à l'article 3 de l'avenant n° 30 de la cionnvoten clovceitle nnotialae de la poissonnerie.

(1) *Alricte étendu suos réserve de l'application du picnripe d'égalité à vuealr cunnnteloliottsie résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtrois de l'homme et du ceoytin du 26 août 1789 et du sixième alinéa du Préambule de la Citountitosn de 1946. La prat versée au ttire du fnnacmeeint du prmiiastare diot être répartie etrne l'ensemble des oiiansanrgtos syedcianls d'employeurs ruocnenes représentatives dnas le camhp d'application du présent avenant.*

(Arrêté du 24 ocobrtre 2008, art. 1er)

Article 4 - Application et extension

En vigueur étendu en date du 6 juin 2002

Le présent annavet etrne en vuieugr au juor de sa srungtiaie et est cocnlu puor une durée indéterminée.

Les pearits cennvnoneit de demdeanr au mritnise chargé du travail, de l'emploi et de la faotmorin professionnelle, l'extension de la présente aifn de le rredne aappllbice à l'ensemble des

etprsrniees ernnatt dnas le cmahp d'application de la cotenionvn cvceiollte niolaante de la poissonnerie.

Fiat à Paris, le 6 jiun 2002.

Avenant n 34 du 5 décembre 2002
relatif à la formation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ntaonliae des sctiydans plnoeenosrsifs du cmrmceoe du possion et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du ponserenl d'encadrement des itndeiusrs et pcirotudon atragoenmialrie CFE-CGC ; La fédération des secirevs CDFT ; La fédération commerce, services, froce de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération noantalie alnatmraioigere et forestière CGT ; La fédération générale des turalalvries de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbas et des suetrecs cnneexos (FGTA) FO,

Avenant n 35 du 2 décembre 2002
relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nltaaone des syncaitds psonsfrlioeens du cormcmee du possoin et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du pnesnoel d'encadrement des inrudetsis et pdcrotoiun atenraarogimile CFE-CGC ; La fédération des secrevis CDFT ; La fédération commerce, services, frcoe de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trelialurvas de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et des steruecs coeexnns (FGTA) FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

Dans le crade de la loi du 9 mai 2001 miofdinat les dspintoiois légales en matière du tvaaril de niut et dnas la continuité des dtiipssioins ceoolniennnlts adoptées antérieurement puor la branche, les pnreitaas scaoux ont pirs l'initiative d'aménager le dtoisipf cnoentonivnl d'encadrement du tairavl de nuit.

Les pireats ceninnvoent que le rrouecs au triaval de niut dnas la bachnre est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du sceuetr de la marée.

En effet, l'activité de vnete de pssoion iosmpe nmanotmet puor des raionss de qualité et de santé plqbiuue que la mihcrndsaae arrvie la niut cehz les gsistroses et aux premières heeurs de la matinée cehz les détaillants.

Toutefois, les pertias ceinnnveont que la msie en overue du taviral de niut diot farie en sorte que les condointis d'emplois des pensoelrs concernés n'entravent pas, d'une part, l'exercice de leus responsabilités filaamles et scaelois et, d'autre part, la préservation de leurs cndotinois d'emplois.

A ce titre, le taairvl de niut dvrea pdrnere en ctmpoe les impératifs de picrootetn de la sécurité et de la santé des salariés.

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Cptmoe tneu des difficultés de reetenrmcut dnas les ponferisoss du cmceorme de gros, de demi-gros et de détail du poisson, les petnararies soacux ont décidé d'ouvrir l'accès au capital-temps de fotiraomn et au paln de fotrimaon aux salariés snas qualification. Puor clea et puor la factiotliain des démarches de qualification, les prteias siitaneargs enngegat l'OPCAD-DISTRIFAF à meislobr les monyes nécessaires sur les somems collectées puor cocironur à toeuts études ueltis fanisvaort les onaritnoties définies par la CPFENP de la cvniotnoen cclilvteoe nltioaane de la poissonnerie.

Fiat à Paris, le 5 décembre 2002.

Dans le carde de ces orientations, il est coennvu ce qui siut :

Article 1er - Définition du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

La plgae hriraoe du taivral de niut croeprnsod à la période cpmisroe etrne 21 hueers et 6 heerus du matin.

Article 2 - Définition des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

Les taivuarrlels de niut s'entendent de tuot salarié qui :

- accomplit, au minos 2 fios par semaine, sleon son hioarre habituel, au minos 3 herues de son tpems de trvaail eftifect qtdoeuiin drnaut sa

période définie à l'article 1er ;

- acolicmpt au mimiumn 220 hruees de taarvil eifceftf de nuit, au curos de 12 mios consécutifs ;

- le pnrnseol d'encadrement bénéficie des mêmes ceiposmatonn que les arutes salariés.

Arrêté du 9 jilluet 2003 art. 1 :L'accord est étendu suos réserve de l'application des arcelits L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tavairl seoln lelsques la msie en pacle dnas une erpniesrte ou un établissement du tarival de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son enotesxin à de nveolules catégories de salariés est subordonnée à la cscounoïln d'un aroccd de bcnhare étendu ou d'un acrocd d'entreprise ou d'établissement qui diot cnntioer l'ensemble des ceasuls définies à l'article L. 213-4 précité, et nmematont clele destinée à améliorer les cnoiodtnis de tirvaal des triulralvaees de nuit.

Article 3 - Contreparties en repos au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

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, plus 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 salariés au forfait jours, il sera recherché dans chaque trimestre un accord de gré à gré pour compenser à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération devra compenser les inconvénients pour le travailleur 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).

Article 4 - Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

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 période 21 heures - 22 heures.

Article 5 - Dérogation à la durée du travail

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

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 salariés de nuit, calculée sur une période maximale 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 desquels il peut être fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne de travail 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).

Article 6 - Protection de la maternité

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

Toutes les salariées en état de grossesse médicalement constatée doivent être affectées à un poste de travail pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

Article 7 - Protection médicale

En vigueur étendu en date du 8 avr. 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 pas de travailler de nuit, il doit être proposé à titre définitif ou temporaire le travail de jour, 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 assurant une rémunération sans perte de revenu antérieure.

Article 8 - Prise en compte des situations individuelles

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

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.

Article 9 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

L'embauche à un poste correspondant à une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 10 - Droit à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

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 pruroa se vior rsuefer l'accès à une frtoomian psolieefrsonnle cnuiotne sur le fiat de l'incompatibilité de la frmitoaoon aevc son haoirre de travail.

Article 11 - Temps de pause

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

En cas de traaivl qutoiiedn de niut d'au mnios 6 heures, une puase mimnium de 20 mieunts est accordée.

Le temps de pause cnnoitu ou dosintcniu est rémunéré.

Avenant n 36 du 8 avril 2003 relatif à la surveillance médicale des travailleurs de nuit

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nanoltiae des scitnadys preoennofsilss du cmroemce du psoison et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du psnoerenl d'encadrement des iuednrsits et pcrdotiun aeglaoenrmrtiais CFE-CGC ; La fédération des srievces CDFT ; La fédération commerce, services, force de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des taurilairlves de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et des suerctes cxeneons (FGTA) FO.

Avenant n 37 du 8 avril 2003 relatif au contingent d'heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nnlaaitoe des syatcdins poinoenserslfs du cmommerce du posiosn et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du psoennrel d'encadrement des isiuedtrns et puidrootcn aalngmarieiotres CFE-CGC ; La fédération commerce, sveceirs et froce de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlrailvearus de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et des scuteers ceoxnens (FGTA) FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Conscients des difficultés de renrumctet dnas le suetecr du cocemrme du psosion et de la cctnluyhrulioce acrcuus par la réduction du tmeps de tiraavl aiapblclpe au 1er jvnaier 2002, et suuceiox de ptteermre aux eirpeenrtss d'avoir le tpmes de répondre à lerus bneoiss d'organisation, les paeertiarns suioacx décident l'augmentation du cntieognnt d'heures supplémentaires dnas les eneeptsrtirs du secteur, conformément au décret n° 2001-941 du 15 otrcboe 2001 ainsi qu'au décret n° 2003-258 du 20 mras 2003.

Article 12 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

Le présent acocrd eternna en vguiuer à cpmeotr de la pluiiocatbn au Jnrauol oifeicfl de son arrêté d'extension.

Le présent acrocd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 2 décembre 2002.

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

L'article 7 de l'avenant n° 35 est remplacé par le tetxe snvaut :

(voir cet article)

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le présent arccod eenttra en vugeiur à cmeptor de la plibliuocatn au Juronl ofeicfl de son arrêté d'extension.

Le présent accrod est colncu puor une durée indéterminée.

Fiat à Paris, le 8 aivrl 2003.

Article 1er - Fixation du contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le ctogiennnt d'heures supplémentaires visé dnas ce présent acrocd est cleui que l'employeur est autorisé à friae etfufeeecr snas aiaoustriotn de l'inspecteur du travail.

Le cigonnnett d'heures supplémentaires est fixé à 230 hurees dnas le scetuer de la poissonnerie.

Article 2 - Paiement des heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le tuax de mjtoraoin aapbcplile aux hreues supplémentaires est fixé à 25 % dnas le suetcer de la poissonnerie.

Article 3 - Cas particulier des cadres soumis à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuel

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le cnniengtot d'heures supplémentaires est définitivement fixé à 180 heures.

Article 4 - Conséquences du nouveau contingent d'heures supplémentaires sur le repos compensateur légal

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

A partir de la signature de cet avenant le déclenchement du repos compensateur sera reporté au seuil de 230 heures supplémentaires effectuées sur l'année.

Les salariés que décrit à l'article 3 peuvent bénéficier d'un

Avenant n 38 du 8 avril 2003 relatif au rapport de branche

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce de gros et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du personnel d'encadrement des industries et professions du commerce CFE-CGC ; La fédération des sciences CDFP ; La fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CTFP ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des transports et des services sociaux (FGTA) FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le rapport de branche de la convention collective nationale de la profession sera établi chaque année au plus tard fin avril et présenté en réunion plénière de branche.

Article 1er - Contenu du rapport de branche

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le rapport de branche sera un document sur 3 années consécutives :

- 1.1. Le nombre d'entreprises et leurs tailles.
- 1.2. Le nombre de salariés du secteur ainsi que la répartition homme/femme.

Avenant n 39 du 3 octobre 2003 portant modifications à l'avenant n 35

sur le repos compensateur légal au-delà de 180 heures supplémentaires.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

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.

1.3. Une pyramide des âges.

1.4. Un histogramme de répartition selon les différents cadres, atouts 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 salariés par catégories de salariés de la branche.

1.8. Un tableau de répartition des temps partielles et temps complets.

1.9. Un état des lieux des entreprises dans la branche.

Article 2 - Réalisation du rapport de branche

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le rapport de branche pourra être réalisé soit par la mise en place de la branche, soit par la mise en place de la branche ou tous autres structures mandatées par la fédération des syndicats professionnels du commerce de gros et de la conchyliculture.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

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.

sur le travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naitlaone des snyadtcis ponoessfnrelis du cmcmroee du pisoosn et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du penenorsl d'encadrement des irtnsuieds et picutdroon aiatlnormgeiaie CFE-CGC ; La fédération commerce-services-force de vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tliraalvreus de l'agriculture, de l'alimentation, des taabcs et des seeurtcs cneoenxs (FGTA) FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2003

Tuot terialvlaur de niut qui au cours de l'année cilive ecfuttee

Avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération niaanltoe des sytnidcas psoseiernlfons du commrcee du poisson et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération ntanliaoe des credas et anegts de maîtrise des ieniutsrds et cmrcmeoe atoaraggiemlrne CFE-CGC ; La fédération des scvreies (FS) CDFT ; La fédération commerce, service, focre de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tulrealrivas de l'agriculture de l'alimentation des taabcs et stucrees ceonxens (FGTA) FO,

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Dans tuot l'avenant n° 41 rielatf à la prévoyance, et à l'exception de la rente éducation, totue cindotoin d'âge à patirr de leulalqe les ponsratties deminniut dès que le salarié aenittt un âge donné est supprimée à cmepotr du 18 mras 2015.

Egalement, dès lros qu'une gnirtaae est conditionnée à un âge égal ou supérieur à 60 ans, cet âge est remplacé par la noiotn « d'âge légal de départ à la ritarete » à cpoetmr du 18 mras 2015.

(Avenant n° 86 du 18 mras 2015, art. 1)

Personnel non cadre

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

La cvnoitneon ccvloetile naotniale de la poriiisnoense n° 3243 a établi dnas son trite VIII la msie en plcae d'un régime de prévoyance puor les salariés rlaenevt de son cmhap d'application. Cet anaenvt mdiifoe et remapcle le trtie VIII et les aetnnavs 17 du 16 juin 1999.

Les erirtepnss atjseesitus à la présente ciotnoenvn snot tenues, à cetpomr de la dtae d'entrée en veuguir du présent avenant, d'assurer à lreus salariés non cdares un régime de prévoyance cormaptnot les ptntseriaos miimna définies ci-dessous.

moins de 220 heeurs de tavrial de nuit, en rsoain d'une sipessounn ou d'une rpurute de son ctarot de travail, bénéficiera d'un prorata de la crinreopttae en rpeos au prfoit des trueavlrals de nuit.

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2003

Le cuacll du ptrroaa srea établi du 1er jevianr de l'année jusqu'à la dtae de rpuute ou de suspension, seoln la frolmue suivante :
nmobre d'heures de niut effectué divisé par 220 hreues x 1 jour

Article 3

En vigueur étendu en date du 3 oct. 2003

Le présent accrod errenta en viuegur à ctepmor de la piulaoibctn au Jroaunl oiiffect de son arrêté d'extension.

Article 1er - Garantie invalidité absolue et définitive

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Lorsque le salarié est reconnu, aanvt 60 ans, en état d'invalidité aubolse et définitive (3e catégorie d'invalidité), il perçoit dnas le carde du régime de prévoyance un catiaapl égal à 100 % des srlaaeis bruts des 12 dierenrs mios d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur dmdenae de l'intéressé, ce citaapl puet être fractionné et versé suos frmoe de rtnee trimestrielle.

Article 2 - Garantie décès

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

En cas de décès du salarié assuré, qlerule que siot la cause, ses aytnas dorit perçoivent de l'organisme de prévoyance un catiaapl égal à 100 % des saerlais btrus versés au curos des 12 denierrs mios d'activité. En cas d'embauche ou de maldaie en cuors de période, le slaraie de référence est reconstitué pro rtaa temporis.

A défaut de désignation exssrpee ou particulière, les bénéficiaires du ctiaapl versé en cas de décès snot :
? le cinoojnt sunrvviat ou le patierrane pacsé ;
? à défaut, les enafnts légitimes runonecs ou adoptés ;
? à défaut, les petits-enfants ;
? à défaut, les pnarets ou grands-parents saviruvtns ;
? à défaut de tuos les susnommés, le cpiaatl rienvet à la sieucoscsn puor svriue la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du cnionjot ou du pnrietraae pacsé, non remarié, d'un salarié décédé, lansisat un ou pluuiress efntans à crgahe et qui étaient à la cghare du salarié lros de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par prats égales enrte eux.

En cas de départ de l'entreprise, dnas le cdare d'un doiistspif de préreraite totale, le salarié bénéficie du mianetin de la graatnie décès, à titre gutirat et, ce, pdnenat une période de 6 mios à ctomepr de la rrupute de luer coatrnt de travail.

Le mieatnin giuartt csese :

-en cas de rrpiese d'activité psroonfesllneie pneandt la période de 6 mios ;

-au treme de cttee période de 6 mois.

Article 3 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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 annuels donnés le jour du décès ci-dessus, soit :

? 8 % du salaire annuel brut avec un minimum annuel de 1 440 €, par enfant jusqu'à 12 ans ;
? 12 % du salaire annuel brut avec un minimum annuel de 2 160 €, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de poursuite d'études ou jusqu'au 30e anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage).

Article 4 - Bénéfice des garanties

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Le bénéfice des garanties décès, invalidité temporaire 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 reprise du contrat de travail. En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'exonération de cotisations interviennent dès que le droit au minimum du salaire est épuisé.

Article 5 - Indemnisation des absences pour maladie et accident

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

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	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 sont comptées à partir du premier 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 la 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 absence de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être versées intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondante à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou parité 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.

Article 6 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Il est institué à effet du 1er juillet 2019 une nouvelle garantie incapacité-invalidité, laquelle vient compléter, après son épuisement, la garantie maladie dans les conditions suivantes :

Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire totale de travail justifiant l'établissement d'un premier arrêt de travail par un médecin pendant l'arrêt au plus tôt au 1er juillet 2019, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

? ? en raison de la garantie de maintien de salaire (mensualisation) par l'employeur prévue à l'article 5, pour les salariés absents au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
? ? à compter du 61e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés absents moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pourcentage de la base de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des cotisations brutes de la sécurité sociale préconstituées en brut, est de :

? 70 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
? 90 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale relevant de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation interviendra après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute survient du même accident ou de la même maladie pourvue un nouveau arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les périodes qui se chevauchent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant l'absence du travail. Une rechute survient au plus tôt après la reprise du travail et est considérée comme un nouveau accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable (sauf pour les salariés relevant des dispositions particulières relatives à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Invalidité

Le salarié :

? ? dont l'état d'invalidité totale est établi à effet, au plus tôt, du 1er juillet 2019 consécutive à une maladie ou à un accident ;
? ? ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1er juillet 2019 consécutive à un accident du travail ou

à une mdalaie pofnseoliesrnl et peevanrnt du régime otilbraoge d'assurance mldaaie une poensin d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'incapacité peneamrtne dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, au tirt de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du veneermst d'une rtene alnnuele dnot le mannott est fixé à 70 % de la rémunération anleulne butre ayant donné leiu à cotisation, suos déduction de la rnete bture versée par la sécurité sociale.

Le salarié :

? dnot l'état d'invalidité plleriate est établi à eefft au puls tôt, du 1er jlleuit 2019 consécutive à une mldiaae ou à un accdniet ;
? ou dnot l'état d'incapacité ptmenarne est constaté à effet, au puls tôt, du 1er jluelit 2019 consécutive à un adceint du traival ou à une maildae psilneeloronsf et pevaercnt du régime oligioatbre d'assurance mdaiale une pineson d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité pntermeane dnot le tuax est crmiops enrte 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du vrmeneset d'une rtnee aluennle égale au 2/3 de la rtene versée en cas d'invalidité 2e et 3e catégories, suos déduction de la rnete brtue versée par la sécurité sociale.

Dans les duex cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité ptmeennrae pirs en ctmope est déterminé seoln les dsointspiios du cdoe de la sécurité silocae aailepbpcsl à cachun de ces duex états.

Dispositions communes

En tuot état de cause, le taotl des somems perçues par le salarié en aitiipplacon de la coenentvin collective, du régime obiritolage d'assurance mdaalie aïsni que de tuot autre renveu (salaire à temps partiel, ou un qceunquloe rvneeu de substitution) ne porura cudirone l'intéressé à poeevirc une rémunération ntete supérieure à celle qu'il aiarut perçue s'il aiaivt psiuurovi son activité professionnelle.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les reetns en curos de sievrce à la dtae de cemennhgat d'organisme asreuuur (y compris les patsotnires décès pnraent la frome de rente) curoetnionnt à être revalorisées.

Article 6 - Garantie incapacité-invalidité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Il est institué à efeft du 1er jeuillt 2019 une neovlule gartnaie incapacité-invalidité, lelaqlue venit compléter, après son épuisement, la gritaane miteliuassoann dnas les cniniotods sieanvuts :

Incapacité

Lorsque le salarié se tyroue en état d'incapacité tmrriapeoe ttaole de tvaaril jtiaisunft l'établissement d'un pmierer arrêt de tarvail par un médecin perannt efeft au puls tôt au 1er jielult 2019, constaté par le médecin tirtnaat et dnanont leiu au vseeenrmt d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à clele de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celes de la sécurité sioclae snot versées :

? ? en riales de la garitnae de mneiiaatn de srliaae (mensualisation) par l'employeur prévue à l'article 5, puor les salariés anyat au minus 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? ? à cteompr du 61e juor d'arrêt de tavaril cotinnu puor les salariés aaynt mions de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le mtanont de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pncterouage de la 365e patrie de la rémunération auelnne btrute anyat donné leiu à cotisation, suos déduction des pttaisreons btuers de la sécurité sioclae préconstituées en brut, est de :

? 70 % du saralie burt puor les salariés se tuaronvt en état d'incapacité taepromie toalte ne rvnelaet pas de la législation sur les atneicdcs du tiaravl et les maeladis psnlonfoeelisers ;
? 90 % du saarlie burt puor les salariés se tvrunaot en état d'incapacité tairmopere tolate rleevnat de la législation sur les aidtccens du trviaal et les maliedas professionnelles.

En cas d'épuisement des dirots à mensualisation, l'indemnisation ientivtrnet après la période de frisanhce de la sécurité sociale.

Si le salarié rrepnd son tiavarl et si une rhcteu pnrnaoevt du même adecinct ou de la même midlaae pvooruqe un noveul arrêt dnas un délai inférieur à 2 mois, les psonattires qui rnpeenrret snot calculées sur les mêmes baess qu'avant ltdaie rsrepie du travail. Une rechute snuvraent puls de 2 mios après la rpresie du taraivl est considérée cmome un nevoul aidnecct ou une nvlulee maladie, et la fihrsnae est à nuaevou apilaplcb (sauf puor les salariés rleanevt des diooisnspst particulières rtaleives à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

Les indemnités journalières complémentaires ne snot versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lrouqse le régime de la sécurité sicaole réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires snot réduites à due concurrence.

Invalidité

Le salarié :

? ? dnot l'état d'invalidité tlatoe est établi à effet, au puls tôt, du 1er jliluet 2019 consécutive à une mlaadie ou à un aiedncct ;
? ? ou dnot l'état d'incapacité pmennrteae est constaté à eefft au puls tôt du 1er jlleuit 2019 consécutive à un adienctt du tariavl ou à une midlaae plionoselfernse et pneaevrct du régime oorbiiaglte d'assurance midaale une pnoein d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'incapacité ptmaennre dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, au trtie de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du vnmseeert d'une rnete alleunne dnot le mannott est fixé à 70 % de la rémunération alulenne butre aanyt donné leiu à cotisation, suos déduction de la rtnee burte versée par la sécurité sociale.

Le salarié :

? dnot l'état d'invalidité pralitlee est établi à effet au puls tôt, du 1er jlleuit 2019 consécutive à une mliadae ou à un aniedcct ;
? ou dnot l'état d'incapacité pmtanernee est constaté à effet, au puls tôt, du 1er juillet 2019 consécutive à un ancdict du tirvaal ou à une mdaaile psslionerefnloe et paervcnet du régime otlgiraoibe d'assurance maliade une poiesnn d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité peennrmate dnot le tuax est cimrops entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du verenemst d'une rtnee alnnelue égale au 2/3 de la retne versée en cas d'invalidité 2e et 3e catégories, suos déduction de la rtene bture versée par la sécurité sociale.

Dans les duex cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité petaenmrne pirs en cpotme est déterminé seoln les dtpoinoiiss du cdoe de la sécurité sliaoce appcelbalis à cacuhn de ces duex états.

Dispositions communes

En tuot état de cause, le total des smmeos perçues par le salarié en alctoiaipn de la cinetovnon collective, du régime oailibgorte d'assurance madlaie aïsni que de tuot autre renveu (salaire à tpmes partiel, ou un qlnuuqceoe revenu de substitution) ne prroua ciodnrue l'intéressé à pevirecor une rémunération nette supérieure à celle qu'il auriat perçue s'il aavit posiuuvrui son activité professionnelle.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les rtnees en curos de seivre à la dtae de cenmehgnat d'organisme ausuesrr (y cpmiros les prtonsetias décès pnnaet la fmore de rente) ceniotnnorut à être revalorisées.

Article 7 - Mise en place des garanties du personnel non cadre

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Les ersnepteirs créées à cmoepr de la dtae d'entrée en vuuiger du présent anvneat deopssint d'un délai de 6 mios puor siifarsate aux gaetianrs prévues par la cnoiontven et ce auprs de l'organisme désigné.

Les eprsrnitees déjà asetistuejs à la ceintnovon cctllvieoe nnaatilo de la pnnorisieose à la dtae d'entrée en viueugr et onfarft à luers salariés non cderas des getaainrs inférieures ou égales à celes prévues par le présent ttrie diveont dnas un délai de 6 mios ou au puls trad à la dtae d'échéance de luer cotnrat en cruos se mrtete en conformité aevc les nuevellos dssoiioitpns cevteoennolilnns et ce auprès de l'organisme désigné.

Les estepirenrs aseteijtuss à la cinotvenon clolvetcie notinalae de la pnisionorse à la dtae d'entrée en vuiguer du présent ananvnt et orffnat à luers salariés non cdaras des grneiaats supérieures à celes prévues par le présent aenavnt ne snot pas teuens de chganer l'organisme assureur.

Néanmoins, ces eerniseptrs ont la possibilité d'adhérer au régime cnnneeoootnvil auprès de l'organisme désigné, snas condition, à ctepomr de la dtae d'entrée en vuguer du présent aenavnt ou à la dtae d'échéance de luer cortnat en cours et au puls trad le 1er janevir 2005.

L'adhésion postérieure de ces enipetrsrse adiuot régime cnotvinnoeel puora le cas échéant entraîner la msie en oeruve des dotinsiospis prévues à l'article 19 du présent avenant.

Article 8 - Gestion du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

le tuax de ctioitason (en % du sarilae brut) prévu au ttrie de la gnatriae incapacité-invalidité est fixé anisi : 0,830 % du silarae burt : pirs en cgarhe à hutuear de 50 % par l'employeur (soit 0,415 %) et 50 % par le salarié (soit 0,415 %).

Ce tuax se décompose de la manière siuvatne :

Garantie	Cotisation totale	Part employeur	Part salariale
Incapacité	0,24 %	0,12 %	0,12 %
Invalidité	0,59 %	0,295 %	0,295 %

Personnel cadre

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Entre les pietras signataires, il a été cnvoneu de compléter les dsposiionits du ttrie VIII de la cetivnonon cevllotcie nitonalae de la pssnoiiénore et cllees de l'avenant n° 2 de ldaite convention, rlevtaeis au régime de prévoyance de l'ensemble des salariés de la branche.

Les einrteprsrse aeutjesitss à la ceniovtnon snot tenues, à ceomtptr de la dtae d'entrée en vgueiur du présent avenant, d'assurer à lures salariés cdears un régime de prévoyance, carovunt nmmmeoatt l'obligation de ctisinaotos à la crgahe des eelumryps résultant de l'article 7 de la cotvnnoien cclteovile ntonaail de ratretie et de prévoyance des cdaras du 14 mras 1947.

Article 9 - Garantie décès

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

En cas de décès du salarié assuré, qlleue que siot la cause, ses aatnys doit perçoivent de l'organisme de prévoyance un caaitpl égal à 200 % des siearals bruts versés au crous des 12 drreneis mios d'activité. En cas d'embauche ou de mdlaaie en cruos de période, le siarlae de référence est reconstitué pro rtaa temporis.

A défaut de désignation exrspese ou particulière, les bénéficiaires du ctaipal versé en cas de décès snot :
? le cnjionot siurnavvt ou le pternraiae pacsé ;
? à défaut, les eatnnfs légitimes runecnos ou adoptés ;
? à défaut, les petits-enfants ;
? à défaut, les ptnares ou grands-parents sivnautrvs ;
? à défaut de tuos les susnommés, le ciaaptl reivent à la ssosceicun puor srivue la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du cionjnot ou du ptrearnie pacsé, non remarié, d'un salarié décédé, lsaianst un ou puuesrlis enafnts à crahge et qui étaient à la caghre du salarié lros de son décès, il est versé aux intéressés un caaitpl égal à 100 % de cleui versé au décès du salarié, réparti par patrs égales etnre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dnas le crade d'un distiopisf de préretraite totale, le salarié bénéficie du mieatnin de la graiatne décès, à trite gratuit, et ce, pnndeat une période de 6 mios à cteopmr de la ruuprte de son cntaort de travail.

Le mnieaitn giuatrt cssee :

-en cas de rirespe d'activité pfoelosnelrnsie pndnaet la période de 6 mios ;

-au tmere de cette période de 6 mois.

Article 10 - Garantie invalidité absolue et définitive

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Lorsque le salarié est reconnu, avant 60 ans, en état d'invalidité asuolbe et définitive (3e catégorie d'invalidé), il perçoit dnas le cdrae du régime de prévoyance un cpaatil égal à 200 % des siraaes burts des 12 denierrs mios d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur dmneade de l'intéressé, ce cipaatl puet être fractionné et versé suos frmoe de nntee trimestrielle.

Article 11 - Garantie incapacité temporaire de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Les pasntroties versées par l'assureur complète les vesertnems de la sécurité soclaie à heauutr de 80 % du silaare burt aneunl TA-TB.

Un délai de cacnree appliqué à cette grinaate est de 60 jours consécutifs d'arrêt de travail.

Article 12 - Garantie invalidité totale ou partielle

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

En cas d'invalidité ttloae ou pilaterle suuervne postérieurement à l'entrée en foiotnnc du salarié, et indemnisée comme tlele par

la sécurité sociale, il est versé une pteitoasrn dnot le monatnt est fixé asini qu'il siut :

Maladie et accicnet vie privée

Pour les invalidités 2e et 3e catégorie, l'assureur complète les retens versées par la sécurité scalioe à hautuer de 80 % du salirae burt TA-TB annuel.

En cas d'invalidité 1re catégorie, l'assureur arptope un complément calculé sur la bsae de 60 % de la rntee fixée ci-dessus.

Maladie poeoenlfirlsnse et andeccit du travail

Si le tuax d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rtenes versées par la sécurité scalioe à htaeur de 80 % du salarie burt aeunnl TA-TB.

Si le tuax d'invalidité (n) est cmopris enrte 33 % et 66 %, l'assureur artoppe un complément calculé sur la bsae de 3n/2 de la rntee fixée ci-dessus.

Article 13 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enatnfs à cghrae une rtene éducation calculée en prengoautce des saariles anyat donné leiu au clucal du catpial décès ci-dessus, siot :

? 8 % du slraie aeunnl burt aevc un moatntt mumniim aeunnl de 1 440 ?, par ennfat jusqu'à 12 ans ;

? 12 % du slaraie aeunnl burt aevc un mnntaot minmium annuel de 2 160 ?, par efannt jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de prtiosue d'études ou jusqu'au 30e asvaeirinnre du bénéficiaire en cas de coartnt d'apprentissage).

Article 14 - Mise en place des garanties du personnel cadre

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Les etreipsenrs créées à cpometr de la dtae d'entrée en vuueigr du présent aanvnet dpoenssit d'un délai de 6 mios puor sisaartife aux gtiaaerns prévues par la cotioenvnn et ce auprès de l'organisme désigné.

Les enseipetrrs déjà atiujtsses à la coonevnitn cveicoltle nalatnoie de la pensnoiosrie à la dtae d'entrée en vuegiur et ornffat à lreus salariés crdeas des garaeitns inférieures ou égales à celes prévues par le présent ttrie doivent, dnas un délai de 6 mios ou au puls trad à la dtae d'échéance de luer cantort en cours, se mettre en conformité aevc les nulevoels dtisiosinops clnnonleonivetes et ce auprès de l'organisme désigné.

Les epnrieersts aisjeseutts à la coenoivntn cleoivltce ntlaoaine de la piosnsroenie à la dtae d'entrée en viuuger du présent anaenvt et oanfrft à leurs salariés careds des garteains supérieures à celles prévues par le présent avnanet ne snot pas tneues de cgenahr d'organisme assureur.

Néanmoins, ces epeternsnis ont la possibilité d'adhérer au régime cneenntinvol auprès de l'organisme désigné, snas condition, à ctmeor de la dtae d'entrée en viuuger du présent annevnt ou à la dtae d'échéance de luer coartnt en cuors et au puls trad le 1er jnvaiier 2005.

L'adhésion postérieure de ces erpetesrnis adiut régime cnoneiontenvl prruoa le cas échéant entraîner la msie en ovuree des dipiissootns prévues à l'article 19 du présent avenant.

Article 15 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les ctonoidins de vnemeerst des deesrvis patsnetoirs liées aux gatnerais décrites ci-dessus snot définies par le règlement intérieur de l'organisme assuruer désigné.

Ventilation des tuax de cootiiastn crdaes (en punracoetge des traehns 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	0,18	0,18	0,18	0,09		0,09
Incapacité	0,510	0,510	0,420	0,255	0,090	0,255
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

Article 16 - Organisme désigné

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

La CGCRR Prévoyance (groupe Humanis), ituitiosntn de prévoyance régie par le ttrie III du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, 39, bvraolued de la Tour-Maubourg, 75007 Paris, est désignée puor aesrusr les gatanreis mentionnées aux alceitrs 9, 10, 11, 12, 13 du présent avenant.

La CGCRR Prévoyance est adhérente à l'OCIRP (organisme cummon des istuointins de rntee et de prévoyance) qui asusre la rnete éducation.

Cette désignation est valable puor une durée de 5 ans à ctmpoer de la dtae d'entrée en vuigeur du présent avenant. Les paeirts saiatngires prévoient de se rioevr au puls trad un an anvat le temre de cttee durée de 5 ans aifn de réexaminer le coihx de l'organisme asreusur désigné.

Dispositions communes

Personnel non cadre et personnel cadre

Article 17 - Indemnisation de départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Lorsque le salarié quttie vmnneoroelitat l'entreprise, une indemnité de départ à la rrtteiae lui est due. Cette indemnité est fixée en fotoincn de l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise et s'élève à :

- 1 mios de sairale après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;
- 1,5 mios de sailare après 15 ans d'ancienneté dnas

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 toute période au prorata 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.

Article 18 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Personnel non cadre.

Le taux de cotisation croissant à la géométrie du régime de prévoyance et la contribution des cotisations prévues s'élève à :

- 0,82 % (y compris isonndimmoan 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 deus sur les indemnités journalières versées en cas d'arrêt de travail.

Le taux de cotisation globale communautaire totale s'élève à :

- 0,94 % (y compris isonndimmoan 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 croissant à la géométrie du régime de prévoyance et la contribution des cotisations 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 croissant à la géométrie 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).

Article 19 - Taux majoré pour les entreprises entrant tardivement dans le régime conventionnel

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

L'affiliation traduit des entreprises ayant l'obligation ou la simple possibilité d'adhérer auprès des organismes assurés 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 désignés ;

- soit par un expert mandaté par la commission paritaire.

Il doit être entériné par la commission paritaire qui devra avoir connaissance des résultats du constat 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.

Article 20 - Garantie décès et prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat Article complémentaire de l'avenant n 41

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

1. Garantie 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 d'incapacité de travail ou d'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 visée attribuée par la sécurité sociale dans le cadre 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 dans une activité réelle au sens de l'adhérent), les garanties décès sont accordées sous déduction de celles maintenues en cas de résiliation de l'adhésion.

2. Prestations 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 cessation totale d'activité de l'adhérent ou de disparition du preneur affilié.

Revalorisation des prestations

Sont rvarileeloabss :

- les indemnités journalières ;
- les panorisets d'invalidité ;
- les pesntoratis versées suos frome de rentes liées au décès du ptaiaicnprt ou de son cniojnot ;
- le ternmaetie de référence.

Le tuax de raotoresiaviln est déterminé chuaqe année en fcoointn de la vrilsoaoatn du pinot ARGIC ernt le 1er janevir de l'exercice considéré et le 1er jeanvir de l'exercice précédent.

Ces aaloclints complémentaires de rolitaservaoi pannernt ncnsiasae le 1er juor du mios qui siut la dtae avriisnrnaee du srsitine générateur des psnotretais siveers par l'institution, c'est-à-dire :

- le 1er juor du mios qui siut le juor de l'arrêt de tviraal dnas le cas de ptnrsioaets serives au ttire de la gaatinre incapacité ou invalidité ;
- le 1er juor du mios qui siut le juor de la msie en invalidité si celle-ci n'est pas précédée d'un arrêt de tiavral ;
- le 1er juor du mios qui siut le juor du décès onvruat dorit aux prestations.

Ces aactloilons complémentaires de revalorisation, par la suite, snot revues, dnas les mêmes conditions, à chuaqe dtae anniversaire, suos réserve de l'application des dopisntsoiis cuteennos à l'article précédent.

En cas de cmehngeant de l'état du bénéficiaire entraînant une miiciotafdon du mantont de la ptaieosrtin de base, la ralooovsteiiran est modifiée proportionnellement.

Les ptnstearois de rvlrsretaoioain snot payées à terme échu.

Le vseneremt des pioresnttass de rrtosaoeailvn cssee :

- dès que la potitrasen de bsae csese d'être elle-même sirvee ;
- en cas d'attribution par la sécurité saoilce de la pieonsn vieillesse (sauf puor la garintae rtnee de cnoinjot viagère) ;
- en cas d'entrée en jscauisnoe de la rirtteae complémentaire

Avenant n 41 bis du 14 janvier 2004 complémentaire à l'avenant n 41 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlaantioe des sadniycts pfnsnrnsioleoes du comercme du possion et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération naoaltnie des cardes et atgens de maîtrise des iiensutrds et comermce aoietnmalrragie CFE-CGC ; La fédération des sreiecvts (FS) CDFT ; La fédération commerce, services, frcoe de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trvlialrueas de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et des steerucs cxneones (FGTA) Froce ouvrière,

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 %	

etau puls trad le direner juor du trrsetime ciivl au cours duquel se stiuue le 65e anniversaire(1) (sauf puor la garaitne rente de cojnion viagère) ;

- en cas de dénonciation de l'accord professionnel.

(1) Tmeers euxlcs de l'extension cmroe étant cianreotrs aux dtpiosniioss de l'article L. 122-45 du cdoe du travail. (Arrêté du 26 obtocre 2004, art. 1er)

Article 21 - Garanties prévoyance en cas de suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Les gineatars snot mneietauns pdaennt toets les périodes de snisuspeon du ctorant de travail, y cimpros non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 juors consécutifs.

Sans préjudice des dotissiipnos spécifiques de l'article 4, le bénéfice des garentais est par auilrles menaitnu au proift des salariés dnnot le cartnot de taiarvl est speunds puor la période au titre de luaelqle ils bénéficient :

- ? d'un maintien, ttaol ou partiel, de slairae ;
- ? d'indemnités journalières (ou retne d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime ogbaioirlte ;
- ? d'indemnités journalières complémentaires (ou rnete d'invalidité ou d'incapacité) financées au monis puor prtiae par l'employeur, qu'elles soient versées dmeireetnct par l'employeur ou puor son coptme par l'intermédiaire d'un tries ;
- ? d'un reenvu de relncmeapmet versé par l'employeur. Ce cas conecnrne nenomtmat les salariés placés en activité paleltire ou en activité peltrlaie de lnguoe durée, dnnot l'activité est tntealomet snseupude ou dnnot les horiaers snot réduits, anisi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Lorsque l'arrêt de taviarl n'ouvre pas dirot à l'exonération de cnoaitiosts prévue à l'article 4, la cotbnniiroutn est arols payée dnas les mêmes cniintodos et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette à reenitr puor le clcaul des cosattoinis et pnaisettors est clele du mnntaot de l'indemnisation versée dnas le crade de la sinsousepn du cnarott (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une imsedaniotinn complémentaire versée par l'employeur, renveu de rpmeecemlnt versé par l'employeur).

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2004

Le présent avneant a puor objbet de compléter l'avenant n° 41 au régime de prévoyance :

- voeilnaittn des tuax de cootaitsin ;

- rsiatreilovoan des pseorttinas en cours, consécutivement au cnaheemngt d'organisme assureur de la rtnee éducation ;
- modalités achelppilas en cas de non-renouvellement de l'accord au noeuvl assureur.

Ventilation des tuax de ctotaiosin non-cadres

Indemnité de fin de carrière	0,109 %	0,109 %	
Total	0,82 %	0,68 %	0,14 %

Pour les sociétés ayant coihsi l'option rmeusneroembt des ceahrgrs sociales, il fuat aejotur 0,12 % du sialare burt sur la mensualisation.

Ventilation des tuax de ctiitooasn cerdas (en pronaecgute des tceranhS A et B)

	CITIATOOSN TLTOAE		PRAT EMPLOYEUR		PRAT SLRIIAAALE	
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 reetns éducation en corus de seirvce du régime cnniteenonovl :

Les rnetes éducation antérieures à la pisre d'effet du présent anvnaet sonert periss en chagre par l'OCIRP solen les modalités fixées par l'avenant n° 41.

Changement d'organisme aseuusrr en cas de non-renouvellement de l'accord :

En cas de camenhengt d'assureur décidé par les prnteaaiers soaucix à l'occasion d'une révision de l'avenant n° 41, le nuovel asruesur pnerdra en caghre les rovlitraainoess des rentes d'éducation dnas les mêmes coidtnonis que cleles aaplpcilbes par le présent texte.

Fait à Paris, le 14 jienvar 2004.

Avenant n 42 du 4 mars 2004 relatif au plan de formation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ntliaaone des sdaticnys poenfrisseonls du ceormcme du possoin et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du persnonel d'encadrement des isredutins et puiodtoncrs aterroigimnaels CFE-CGC ; La fédération des sriceves CDFT ; La fédération commerce, services, frcoe de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tarlvlaeuris de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbaas et des seetrcus cexnoens FGTA-FO,

Avenant n 43 du 24 mars 2004 relatif à l'affectation des fonds destinés aux CFA

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nloaiante des sydticians pnofslnseireos du cmcmoree du posiosn et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	La fédération du psneenrol d'encadrement des inudeirtss et piotoucrdns alonemgtriraaiés CFE-CGC, La fédération des sevrceis CFDT, La fédération cemmroce seicrvs frcoe de vtnee (CSFV) CTFC, La fédération générale des tialrrvuelas de l'agriculture, de l'alimentation, des tacbas et des seuterchs coenxens (FGTA) FO,

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

Les penatierras saoicux :

-rappellent les ocbejfits et priorités vsaint l'insertion des juenes

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

Est désigné cmome dairtsitaene des fdnos :

En vigueur étendu en date du 4 mars 2004

Les orniasnoitags periesnlnolfoses et senaiylcds soussignées ont décidé d'ouvrir puls lemneragt l'accès au paln de fmioortan et de fltiiaecr la msie en ouvree de ce dispositif, nnemmttoat en fauver du développement des crtatfiiecs de qatifioiaculn psonsnloielfree dnot la psfoeiosrn est dotée.

Dans cet objectif, et cuex de la qualité des ftmonroias conunadsit à la poersfsoin et de failloottaicn de la msie en oeurve de ces démarches, les piretas sngtaaaires enenaggt l'Opcad-Distrifaf à mieblsoir les mnyoes nécessaires sur les somems collectées au tirtu du paln de frmooatin puor ciurnoocr à tteous études fvrsaionat les oiitonterans ci-dessus.

Le présent aocrd eertnra en vuugier à cetmpor de sa pbuiicatoln au Jrnaoul ocfeiiil de son arrêté d'extension.

dnas les entreprises, ntenoammt par le caortnt d'apprentissage, première vioe de fmrotaion dnas la brhnace ;

-constatent l'existence de bsienos de fniamecnent des dépenses de fnenmnniteooct de CFA fornamt des jenues suos caortnt d'apprentissage en vue de l'obtention des diplômes ponfssleeroins ;

-décident d'affecter 35 % des rscsoeuers visées par l'article R 964-16-1 du cdoe du tivaarl aux dépenses de fmncoinoitneent des CFA dnas les cditinnoos définies ci-après :

Article 1er - Désignation des CFA destinataires des fonds prévus à l'article R 964-16-1-3e du code du travail

Le CFA, dénommé aociotasn CFA de la poissonnerie, 1, rue de Concarneau, Marée 30321, 94569 Rungis, à hueatur de 35 % des fonds collectés en 2004.

Article 2 - Conditions d'attribution de ces fonds

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

Les fndos visés à l'article 1 snot destinés emilesvcecxnut à la ctrruuovee des dépenses de fnomieennontctt afférentes à la préparation des aoicnts de fairmoton des jeeuns dnas le cdare de contrats d'apprentissage.

Article 3 - Conditions de versements de fonds

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

L'OPCAD, omgrisane prtaaiire cueclotelr agréé puor cctloeelr et

Avenant n 44 du 1 juillet 2004
modificatif et complétif des avenants
n s 41 et 41 bis prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nilaotnae des sdtacynis polnfnereossis du cmemocre du posiosn et de la crctcilluuoynhe (FNSPCPC),
Syndicats signataires	La fédération ntiaolnae des cadere et aetgns de maîtrise des indrtiseus et crmemoce amirtneroiagle CFE-CGC ; La fédération des sicreves (FS) CDFT ; La fédération commerce, service, fcroe de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trrlleuiaius de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbaas et srteeucs cxoennes (FGTA) FO,

Avenant n 45 du 1 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nniaatole des sydnatcis prsenniosfleos du commrece du piosson et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du psreneonl d'encadrement des istudirnes et pucdionrtos aianeragtmriloos CFE-CGC ; La fédération des sevrices CDFT ; La fédération commerce, services, fcroe de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trvlaaeluirs de l'agriculture, de l'alimentation, des tacbas et des scteerus cnonexes (FGTA) FO,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

Dans le crdae de la réforme de la fmraotion psrnfnoeloslee en France, les ptearniaers sauocix de la bcanrhe pielononlfrse

gérer les cnnroitoutbis des esrrineetps reaelnvt de la ceinovtonn collective, est chargé du vsneeemrt des fdons au CFA désigné au vu des juilicfastists d'effectifs d'apprentis et des dépenses afférentes aux fimotnroas sueiivs suos canotrtr d'apprentissage. Il iremronfa le csoienl régional du cncoruos apporté.

Article 4 - Suivi de l'exécution de l'accord

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

L'OPCAD ierornmfa la cioisosmmn paiartire nltaanoie de l'emploi de la bcnhare de l'exécution du présent accord.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

Le présent arccod est apibaplcle à ctepomr de la dtae de sa signature.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

PERONSENL CADRE
Alictre 9
Griatnae décès (Annule et rplecmae l'article 9 de l'avenant n° 41)

(Voir cet article).
Article 20
Garatine décès et prettnoisas en cours de peaanmit en cas de résiliation du coarntt (Article complémentaire de l'avenant n° 41)

(Voir cet article).

Les dtnosiippos du présent aevannt etnrrnoet en vueigur et les ptiraes snot cnneoues d'en deedamnrr l'extension.

Fiat à Paris, le 1er juillet 2004.

décident d'apporter les moiticndiofas svniaeuts au tirtre de la fioomratn plnlniofsseeore de la cnoneioitvn cetolclvie ntiolaane de la poissonnerie.

Les ptreias sigetrinaas ont cnonevu de daednmer l'extension de cet anvaent et les dsosiinotips coenteuns eetorrnt en vueugir à la dtae d'extension.

Article 1er - Entreprise de moins de 10 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

A cptomor du 1er jneavir 2004, les etinrrepress emnapyolt mnois de 10 salariés dveniot consacrer, cqhaua année, 0,40 % des rémunérations versées pendnat l'année de référence au fnncaieiment des atocnis de ftaoomirn pllisnnosofreee continue.

A cpeomtr du 1er jeianvr 2005, les esnperrties emapnloyt mnois de 10 salariés dienovt consacrer, cuhaqe année, 0,55 % des rémunérations versées pndeant l'année de référence au fecinnanemt des acionts de fritmoaan pesnrlfilosneoe continue.

Le maotnnt mimanil de la ctoinbrtiouon puor l'entreprise ne puet

être inférieur à 70 ? pour 2004 et 80 ? pour 2005.

A. OCPA de branche

Les siirataghes rllnppaeet l'adhésion de la brahamce à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris, ce qui iquimle une adhésion olgtroiiabe des eenriertss de la branche.

B. Le finnemancet des priorités de la branche

Les erpetesnrns vrenest à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris :

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

- des aocntis liées aux périodes ou aux crtonats de potlorisieansfnaioisn ;

- des aoitncs de préparation et d'exercice de la footnicn ttoaurle ;

- des faris de ftaomorin runenocs piaerririots par la bcrnahe pour l'exercice du doit iuedindvil à la fatiomrn (DIF) et, le cas échéant, les firas aneenxs engagés à ce tirte ;

- des dépenses de fmnnnoeintecot des CFA : le mtnaont de ce vmsenreet est de 35 % de la ctutnoiiobr de 0,15 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD-Distrifaf est chargé du vsremneet des fdnos aux CFA sur décisions de la cosommisin pairratie naitoanle pour l'emploi et du sviui de l'exécution du présent acorcd ;

- les dépenses de fmnenoeettoncit de l'observatoire des métiers et des qncoaitufiials ;

- le rrvsenmeeet au fonds de péréquation.

2. 0,4 % des rémunérations de l'année de référence 2005 (0,25 % pour l'année 2004) pour le financement, nmtmoaent :

- des aticnos de fomaoitrn msies en orveue dnas le crade du paln de fmioarton ;

- des frais de transport, de rpeas et d'hébergement aisni que des rémunérations et des cagrhes saecolis légales et ctneolenolvioenns cdpnsnraoreot à la durée des aocntns mises en overue dnas le cadre du cnrotat de psasnofniioerstaion ;

- du mnntaot de l'allocation versée au salarié penadnt la msie en orvuee d'actions réalisées en dhores du tpmes de travail.

3. Motannt mniiaml de la ctaiotiosn :

Le motnant miianml de la cstoaioitn est fixé à 70 Eruos pour 2004 et 80 ? pour 2005.

L'OPCAD-Distrifaf prndrea les doiiontpiss priuteqas de msie en oveure et de suivi de l'ensemble des dnitispsioos et en rrndea ctmptoe à la cmosmsioin ptriaaire nntaailoe pour l'emploi de la branche.

Article 2 - Entreprise de 10 salariés et plus

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

A comptet du 1er jnavier 2004, les ersntpreeis eynlmaopt 10 salariés et puls dioenvt consacrer, cghaue année, 1,6 % des rémunérations versées pendnat l'année de référence au fnicnnameet des aocntis de foramotin polsoefsrnilnee continue. Dnas le crade de cttee contribution, eels veresnt 0,2 % des rémunérations versées pdeannt l'année de référence au FONGÉCIF dnot elles relèvent.

A. OCPA de branche

Les sratgaieins reppnellat l'adhésion de la banrche à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris, ce qui iuimlpqe une adhésion oatiobligr des eisersnptrs de la branche.

B. Le fnieencamnt des priorités de la branche

Les enpsiertres versent à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris ;

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

- des ainotcs liées aux périodes ou aux carontts de poianioifostersanln ;

- des aocnts de préparation et d'exercice de la fnoicton tloturae ;

- des fairs de foritoman rcuneons poriiierarts par la bacnrhe pour l'exercice du doit iindviduel à la fatiomrn (DIF) et, le cas échéant, les faris axenens engagés à ce titre ;

- des dépenses de fnoceenommnit des CFA : le mannott de ce vermneest est de 35 % de la ctuubiirnon de 0,5 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD-Distrifaf est chargé du vrmneeset des fdnos aux CFA sur décision de la cmsmsioin paariitre nainotlae pour l'emploi et du sviui de l'exécution du présent arccod ;

- les dépenses de fnneneoominct de l'observatoire des métiers et des qntaluoiaifcs ;

- le rermnveseet au fdons de péréquation.

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

- des atnicos de fromoitn mseis en oeruve dnas le carde du paln de foramtion ou dnas culei du DIF ;

- des firas de transport, de raeps et d'hébergement asni que des rémunérations et des cerhags slcoeias légales et cleotielvnoenns casoendrrpnt à la durée des aictons mseis en oveure dnas le crade du cnoatr de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les junees et les ddreanuems d'emploi ;

- du matnont de l'allocation versée au salarié pndeant la msie en oevrue d'actions réalisées en derohs du tpmes de travail.

3. Mntnoat minmial de la ctiaostin :

Le moatntt maiinml de la cstotiaion est fixé à 70 ? pour 2004 et 80 ? pour 2005.

L'OPCAD-Distrifaf prndrea les dspitinoios puariqtes de msie en oeuvre et de suivi de l'ensemble des disoisniotps et en rndrea cmtptoe à la cmomisoisn pratriiae noaaitne pour l'emploi de la branche.

Article 3 - Contrats de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

La bhrcane pmreet aux jueens d'accéder à luer 1er eopmli et de farie carrière en s'attachant à la qualité de luer aucicel et de luer ponoisirssatnfalioen et cgrahe la cissmoiomn piiarrae ntanaiole pour l'emploi de fiare le suivi de l'ensemble des difopstiiss et des prarneaeits nécessaires.

A. Ojfbcebtis du carotnt de pnnsirfoalotiasiesn :

Les crnotat de pisioaoeaslnotnsfrin diot prttemere au bénéficiaire :

- s'il s'agit de jeenus de mnios de 26 ans snas qiaiaufcitoln plorfessnoeinle ou vnolaut compléter luer ftoiarmon initiale, de pououvoir accéder aux qloutiinafiacs visées ;

- s'il s'agit de daeredmnus d'emploi, dès luer iitipnsocrn à l'ANPE, de fiovraesr luer retour vres l'emploi.

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle reconnue par la CNFPEP ou une qualification professionnelle reconnue par la CNFPEP ou une qualification professionnelle reconnue par la CNFPEP.

La mise en œuvre des actions devra prévoir une alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, une prise en compte du parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires et une certification des compétences acquises.

B. Caractéristiques de la formation 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 probation ne peut excéder trois mois à compter de la date de signature du contrat.

Ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle, des CQP et toute qualification définie par la CNFPEP.

C. Durée et durée des actions de professionnalisation

Tout contrat de professionnalisation prévoit la mise en œuvre d'une évaluation des compétences du salarié dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation ultérieures.

L'ensemble des actions de professionnalisation (évaluation, accompagnement, formation) ont une durée maximale de 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue à 25 % pour les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle, un CQP et toute qualification définie par la CNFPEP 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 transports se réalisera en fonction des besoins nécessaires à la formation.

D. Liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat de professionnalisation :

- les diplômes CAP, BEP, mention complémentaire de la profession, bac pro mention complémentaire ;

- les diplômes de gestion, bac + 2, type BTS secteur commerciale, diplôme de PME ou tout autre diplôme équivalent nécessaire à la profession.

L'OPCAD-Distraf prendra les décisions prises par le ministre de l'Économie et de l'Emploi de l'ensemble des décisions et en matière de la qualification professionnelle 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 jeunes de moins 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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats d'exploitants professionnels du poisson et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	Fédération des seicheurs (FS) CFTD. Fédération nationale des cadres et agents du commerce maître des métiers et du commerce agricole CFE-CGC. Fédération commerce, service, force de vente (CSFV) CFTC. Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des travailleurs et des producteurs (FGTA) FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle en France, les partenaires sociaux de la branche poissonnerie décident d'apporter les modifications suivantes au texte de la convention professionnelle de la branche.

Article 1 - Entreprise de moins de 10 salariés

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant moins

de 10 salariés dienvot cscoarner cauqhe année 0,40 % des rémunérations versées panendt l'année de référence au facneenimnt des aocnis de fiaromton pslisofennleroe continue.

A ceptmor du 1er janvir 2005, les epnreeritss epmolaynt moins de 10 salariés deinvot consacrer, cauqhe année, 0,55 % des rémunérations versées pneandt l'année de référence au fneimecannt des actonis de friaotomn psroinfelensloe continue.

Le mtnnoat mniaiml de la criintbtooun puor l'entreprise ne puet être inférieure à 70 euros puor 2004 et 80 euros puor 2005.

A.-OPCA de bnchrhae

Les stiniaerags rleppelnat l'adhésion de la barcne à l'OPCAD, dnas le crade de son aastiosocin déléguée Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris, ce qui iqulipme une adhésion oibiagorlte des enerisertps de la branche.

B.-Le fecennmniat des priorités de la bnhcrae

Les enetprsrries venrset à l'OPCAD, dnas le crade de son aasitoosicn déléguée Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Prias :

1.0,15 % des rémunérations de l'année de référence puor le financement, nmatneomt (ces pesris en cghrae se fnoret dnas les liimtes de l'article L. 983-1 du cdoe du travail) :

-des antoics liées aux périodes ou aux ctnaotrs de pnesiootfinsoasrailn ;

-des acntios de prération et d'exercice de la ficonotn troulate ;

-des frias de fiaomortn rnocuens proreiitiras par la bchnrae puor l'exercice du doitr idiivendul à la fomtriaon (DIF) et, le cas échéant, les firas axeenns engagés à ce trite ;

-des dépenses de fcnnmonietonet des CFA : le mnontat de ce vrseeenmt est de 35 % de la cititbrnuooin de 0,15 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD, dnas le cdrae de son atcsioiaosn déléguée Dsifritaf est chargé du veenrsemt des fdnos aux CFA sur décision de la cmosiimosn parirtaie nlanoaite puor l'emploi et du sivui de l'exécution du présent aoccrd dnas le rceespt de l'article R. 964-16-1 du cdoe du tavairl ;

-les dépenses de fetnoonnencmit de l'observatoire des métiers et des qtaaciouflins ;

-le reevresment au fonds de péréquation.

2.0,4 % des rémunérations de l'année de référence 2005 (0,25 % puor l'année 2004) puor le financement, nomtaenmt (ces preiss en chregas se fneort dnas les ltieims de l'article L. 983-1 du cdoe du travail) :

-des acntios de formtaion miess en ourvee dnas le crade du paln de famrtoion ;

-des faris de transport, de rapes et d'hébergement aisni que des rémunérations et des cgrhaes siaocels légales et

cilenntonnvleeos cdaoprosnrnet à la durée des ancitos mseis en oervue dnas le crade du cronatt de professionnalisaton, dnas le rpeecst de l'article R. 981-7 du cdoe du travail ;

-du monant de l'allocation versée au salarié pdnnaet la msie en oeuvre d'actions réalisées en dhreos du temps de travail.

3. Montnat mnimial de la ctotoisain :

Le mnoatnt mmniial de la ciaoiotstn est fixé à 70 euros puor 2004 et 80 euros puor 2005.

L'OPCAD, dnas le cdare de son accsiostiaon déléguée Distrifaf, prrenda les dooiipsnitss pteuriaqs de msie en oeuvre et de suivi de l'ensemble des doisoioipstns et en rnedra cmtope à la ciismsomon paariitre nltiaonae puor l'emploi de la branche.

Article 2 - Entreprise de 10 salariés et plus

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

(1) A cteompr du 1er jevinar 2004, les eerneipsrts eaplmynot 10 salariés et puls dnvioet consacrer, chaque année, 1,6 % des rémunérations versées penandt l'année de référence au fencnmienat des atncios de fiotmroan pernoosfnlseile continue.

Dans le crdae de ctete contribution, eells vrnseet 0,2 % des rémunérations versées pnenat l'année de référence au Fongécif dnot elels relèvent.

Pour les ateurs cntbtoniiorus :

A.-OPCA de bcharne

Les sgaeirnatis renlpealpt l'adhésion de la bhcnrae à l'OPCAD, dnas le cdrae de son aossoicatin déléguée Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris.

B.-Le fnnmaneciet des priorités de la bhrncae

Les eetiernrps vseenrt à l'OPCAD, dnas le cdrae de son atciosiosan déléguée Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Priars :

1.0,5 % des rémunérations de l'année de référence puor le financement, nanetmomt (ces pirses en creaghs se fonret dnas les litmies de l'article L. 981-1 du cdoe du travail) :

-des anitcos liées aux périodes ou aux caonttrs de psaoatniionsoflesrin ;

-des anoctis de préparation et d'exercice de la focontin tortaula ;

-des frias de fmootnrias ruoncens pireartirios par la barhnce puor l'exercice du droit ivideiudnl à la fomiroatn (DIF) et, le cas échéant, les faris aeenxns engagés à ce tirte ;

-des dépenses de ftenoonmincnet des CFA : le mnonatt de ce vnseremt est de 35 % de la cibnuortiotn de 0,5 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD, dnas le crdae de son asostaicoin déléguée Distrifaf, est chargé du vrmseneet des fnods aux CFA sur décision de la cmiossimon prtiiarae noitnlaae puor l'emploi et du svuii 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 parts en ce grh se font dans les limites de l'article L. 981-1 du code du travail) :

- des actions de formation mises en œuvre 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 correspondantes à la durée des actions mises en œuvre 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 œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail.

3. Montant minimum de la contribution :

Le montant minimum de la contribution est fixé à 70 euros pour 2004 et 80 euros pour 2005.

L'OPCAD, dans le cadre de son activité déléguée Distrifaf, prendra les dispositions nécessaires de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en redonnera compte à la commission paritaire pour l'emploi de la branche.

(1) Aicltre étendu suos 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 certaines limites de prélèvements obligatoires. Ainsi, les cotisations sociales de dix à vingt salariés sont exonérées totalement des versements légaux et conventionnels qui leur sont applicables (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).

Article 3 - Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

La branche promet aux jeunes d'accéder à leur premier emploi et de faire carrière en s'attachant à la qualité de leur accueil et de leur accompagnement et grâce la commission paritaire pour l'emploi de la branche et des partenaires 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 vaillant compléter leur formation initiale de pour accéder aux qualifications visées ;

- s'il s'agit de demandeurs d'emploi, dès lors inscrite à l'ANPE, de favoriser leur retour vers l'emploi.

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle établie par la CNFPEP ou une qualification reconnue dans les établissements de la formation collective.

La mise en œuvre des actions devra prévoir une antenne de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, une participation du parours de formation en fonction des caractéristiques et des expériences de chacun des bénéficiaires et une certification des compétences acquies (1).

B. - Durée 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 formation doit être au moins égale à la durée des mises en œuvre les actions de formation est comprise entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des jeunes du système éducatif sans qualification professionnelle ;

- des actions visant des compétences professionnelles en rapport avec les emplois et qualifications de la branche professionnelle, des CQP et toutes autres définies 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 formation (évaluation, planification du parcours, accompagnement externe ou interne) ont une durée maximale 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 toutes autres définies par la CPNEFP sur la liste visée au préalable ci-après.

Si la durée de la formation est portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, la prise en charge des actions se réalisera en fonction des compétences nécessaires à l'OPCAD, dans le cadre de son activité déléguée Distrifaf.

D. - Liste des qualifications prévues par l'objet d'un contrat

de professionnalisation

- les diplômes CAP, BEP, mention complémentaire de la profession, Bac pro professionnel ;

- les diplômes de gestion, bac + 2, type BTS action commerciale, statut de PME ou tout autre diplôme équivalent nécessaire à la profession.

L'OPCAD, dans le cadre de son activité déléguée Distrifaf, prendra les dispositions nécessaires de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositions et en redonnera compte à la commission paritaire pour l'emploi de la branche.

E. - Rémunération des personnes en contrat de professionnalisation (2)

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 % 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 ptraies seaigatinrs ont cneonvu de ddenmear l'extension de cet annveat et les dosstiiinpos ceonutnes entrnoet en vuegiur à la dtae de surtingae de l'avenant.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doipisintos de l'article L. 980-1 du cdoe du tviaarl sloen lqlsleeuus les séquences

Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la poissonnerie

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 6 déc. 2004

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des cmecremos et des serivecs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgeaonlt Cedex, à la droticein

Avenant n 48 du 7 juillet 2005 relatif à la prévoyance garantie dépendance collective

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pionosrseins de Facnre (professionnels du cremomce du psioson et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du poneresnl d'encadrement des iseudrntis et pontdciruos aioralenagtmeris CFE-CGC ; La fédération des scerveis CDFT ; La fédération commerce, services, force de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des taleruiavrls de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et des sueetrcs cennexos FGTA-FO,

Article NOTA 1

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Dans tuot l'avenant n° 48 du 7 jliuelt 2005, ttuoe cdioonitn d'âge à piartr de llqaulee les ptianotrses dniumenit dès que le salarié atintet un âge donné est supprimée.

Egalement, dès lros qu'une gtiarne est conditionnée à un âge égal ou supérieur à 60 ans, cet âge est remplacé par la ntioon « d'âge légal de départ à la rritteae ».

(dispositions aalpcilpebs à cptomer du 18 mras 2015)

Article NOTA 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Suppression de la grintaee dépendance(à cepotmr du 1er jienvar 2022)

Les ptaeirs cnnnioveent de ne pas rineuordce à cetpmor du 1er jniaevr 2022, la gnriaate dépendance définie par l'avenant n° 48 à la cennvootin ciocltvlée nlatnaioe de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1er février 2006.

(Avenant du 29 nebovrme 2021, art. 1er - BCOC 2021-52)

de fortiamon puveent être dispensées par l'entreprise lorsqu'elle dsipsoe d'un srecive de frtiooman (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).(2) Prpaarhage E étendu suos réserve de l'application des dostiinisops des alecitr L. 981-5 (deuxième alinéa) et D. 981-1 du cdoe du tarival (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).

départementale du travail, de l'emploi et de la faimtroom pfnrsleoselinoe de Paris, secrvie des cvtnnennioos collectives, 210, qau de Jemmapes, 75462 Piars Cedex 10.

Monsieur,

Nuos avons le psialir de vuos fiare savior qu'après décision du beurau fédéral de la fédération des cmeoremcs et des scerives UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la cootvnenin celcovlite nationale " Piernoisnose " n 3243.

Veliuelz agréer, Monsieur, nos sutoniatals distinguées.
Le secrétaire général.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Par atneanvs n° 41 et 41 bis et anenvat n° 44 à la coonveintn cvtitelecoe nioaalnte de la poissonnerie, étendus par arrêté du 26 otorbce 2004, les petrienaars suoacix ont convneu la msie en plcae d'un régime de prévoyance au naevu de la bnhcare pisinfrnoelsoele de la poissonnerie.

Les ontgoirniasas senacldiys représentatives des epmorluyes et des salariés de la bchrnae ont souhaité compléter le régime de prévoyance aevc une gnrtiaae dépendance, suos fmroe de rente viagère, dnas les coitdoinns ci-après définies.

Cet élargissement de la cvrtueoure sicoale des salariés dnas luer régime de prévoyance est un axe sur luequel les parteneiars soiacux de la posroesfin shouetaint réaffirmer luer volonté de recefornr l'attractivité de la bnchrhae en faoaisrnvt l'accès de ses salariés à une peooictrtn sciaole complémentaire sur des riuqses majeurs, dnas le carde d'une solidarité au sien de la profession.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Afin de mertte en ?uvre une mustolitiuaan la puls lrgae plisosbe puor la creruotuve de ce risque, l'ensemble des epeeisrtnrs qui relèvent de la coeovnnitn celltcvioe naoalntie de la psisoeinrnoe snot teenus d'affilier l'ensemble de lerus salariés.

Les salariés qitntuat la pefoirsossn peuvent, toutefois, suos ceiaetrns conditions, dmdeaenr le mtiaenn de luer aifailfiton au régime pssinoeonerfl dnas le cdare d'une adhésion individuelle.

Article 2 - Organisme assureur de la garantie

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Dans le crdae de la muoasltuaiitn du riusqe dépendance qui

preempt aux salariés d'être cetrovus en cas de dépendance définie par le présent avenant, durant la vie entière, et d'acquérir des unités de gartanie en fntoicon d'un barème mutualisé au sien de la bncrhae professionnelle, il a été décidé de cinfoer la cervoturue de ctete gaatnrie à l'OCIRP (organisme commun des iiiunostnts de rtnee et de prévoyance).

La griatnae dépendance est msie en oureve par les isnuiitnnts mberems de l'OCIRP ; puor le prneensol non-cadre l'APGIS (association de prévoyance générale ieinresepslorfolntne des salariés), située 12, rue de Massue, 94684 Vnencnies Ceedx et, puor le pennoesrl cadre, Hanumis prévoyance, 39, bueoarvld de La Tour-Maubourg, 75007 Paris.

Conformément aux diinstoiposs de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paeitrs siaginaters du présent aannvet réexamineront périodiquement les cdotniinos d'application de clele nlvuolee gaatirne à l'occasion de la présentation des ceptoms de résultat du régime sleon les modalités définies à l'article 8 de l'avenant n° 41 du 20 ocbtore 2003

Article 3 - Définition et reconnaissance de l'état de dépendance

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

3.1. Définition de l'état de dépendance

L'état de dépendance, au snes du présent avenant, est l'impossibilité médicalement constatée d'accomplir, snas l'aide d'une tecrie personne, cerniats aetcs élémentaires et elnteesiss de la vie cnaturoe (se nourrir, se déplacer, s'habiller, sstaafire à son hygiène corporelle).

Cet état de dépendance est évalué dnas le carde du présent aevnant par référence à la grllie noalnitae AGIGR (autonomie gérontologique grpoue iso-ressources), runocene à l'article 5 de la loi n° 97-60 du 24 janvier 1997 cmome outil niaotnal d'évaluation de la dépendance et décrite dnas l'annexe I du décret n° 97-427 du 28 avirl 1997, y cmoiprs puor les pnattcrpiias de mnois de 60 ans.

Au snes du présent avenant, l'état de dépendance toatle est rcnnoeu par référence aux duex prmeiers guerpos iso-ressources (GIR 1 et 2), et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer 3 des 4 atces estiseenls de la vie cntaorue mentionnés ci-dessus.

L'état de dépendance partielle, au snes du présent avenant, est roecnnu par référence au troisième grpoue iso-ressources (GIR 3), et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer 2 des 4 acets élémentaires et esleestins de la vie cauortne mentionnés ci-dessus.

Les définitions des tiros premires gorueps snot les servitaus :

-groupe 1 : proeenrss confinées au lit ou au fuauetl anyat pedru luer auioonmte mentale, corporelle, liorcotcome et sociale, qui nécessitent une présence ilndsbpiseane et coitnnue d'intervenants.

-groupe 2 : pnnoeses confinées au lit ou au fauteuil, dnot les foinontcs iellnteucteels ne snot pas ttmeloaat altérées et qui nécessitent une psrie en caghe puor la pularpt des activités de la vie courante, anisi que les poennress dnot les fnoonctis melanets snot altérées mias qui ont conservé luer capacité de se déplacer.

-groupe 3 : prneenoss anyat conservé lrues fntionocs itellctenullees et patleelrimnt luer capacité de se déplacer, mias qui nécessitent qeniunneedtimot et presiuals fios par juor des adeis puor luer aomuionte corporelle.

Le cnelemssat du salarié sianvut la gillre AGGIR, éventuellement effectué dnas le carde de la msie en overue d'autres praistentos de dépendance, comme par eemlpxe l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), n'est pas déterminant de la reionnacsnscae de l'état de dépendance, au snes du présent avenant.

3.2. Rsnanicnsecoae de l'état de dépendance

La rnoceansnacise de l'état de dépendance est constatée par le médecin ceoinsl de l'organisme assuurer désigné, sur la bsae de l'évaluation d'un médecin erpxet désigné par l'organisme assureur, effectuée en tuote indépendance, au vu d'un qteiunsinaore et, le cas échéant, d'une visite du salarié, par référence aux toris permeris geourps iso-ressources (GIR 1 à 3).

Le salarié qui demndae la prestation, ou ttoue arute pnesnore de son earognute (représentant légal ou désigné) diot oilgamtrenobot aderser à l'organisme arussuer les pièces jftavesciiuits sineauvts :

-formulaire de deamdne de pttasrnieos signé du salarié ou de son représentant légal ;

-l'imprimé tpye fnruoi par l'organisme aseusrur et rlepmi éventuellement aevc l'aide du médecin tiraatnt (transmis suos pli cnofiiedetnl à l'attention du médecin ceoinsl de l'organisme assureur) ;

-2 citciraefts médicaux, établis à au moins 3 mios d'intervalle, eoxnpast l'état de dépendance, sa dtae de survenance, et précisant l'origine acelneitdcle ou patgquolihoe de l'affection ou des aifctfeons ;

-tous dumcetons cafieinrtt l'attribution d'une piotaertsn par les pirvoous puclibs et idnignaut le gproue iso-ressources ou arutes éléments équivalents dnonant leiu à cette prestation. Ce reennnigsmeet a une velaur iniicadtve puor l'organisme asrueur qui ecuteffe sa propre évaluation du nieavu de dépendance du salarié.

Outre les jistcaiufitfs prévus ci-dessus, l'organisme aerssuur désigné se réserve le diort de ddnmeear tteous pièces complémentaires qui lui seianert nécessaires puor l'étude du dossier.

3.3. Noitaoiiftcn de l'état de dépendance

Le médecin coinesl de l'organisme aseusrur se prnnooce sur l'état de dépendance du salarié dnas le délai de 1 mios à cpemtor de la réception de la dmednae et de l'ensemble des pièces justificatives, sur la bsae de l'évaluation du médecin eepxrt désigné par l'organisme assureur, suaf en cas de frcoe mjureae ou d'obstacles rencontrés dnas l'exécution de sa mission.

3.4. Procédure de cntioiicaoln

En cas de désaccord ernte le médecin trntaait du salarié et le médecin cnesiol de l'organisme aseusrur sur l'état du salarié, ils désignent un troisième médecin aifn de procéder à un neovul examen, dnot les henroaoris srnoet supportés par moitié par cnacuhe des parties. A défaut d'entente sur ce choix, un médecin exeprt srea désigné par le trunibal de gndare icasntne qui sautreta à la requête de la piarte la puls diligente.

Les cincousolns de ce troisième médecin s'imposent aux pierats snas préjudice des voeis de rueocrs qui puonrtort être exercées.

3.5. Eoitlvoun de l'état de dépendance

Lorsque l'état de dépendance est reconnu, l'organisme aruseusr peut, à tuot moment, firae procéder aux vitsies médicales, contrôles et enquêtes jugés nécessaires petmrnteat au médecin csoniel de l'organisme aeurssur de se pnneoorcr sur la poiuruste du sriceve de la rente, sur le psage en dépendance totale, ou en dépendance partielle, ou sur la csesoiatn de l'état de dépendance au snes du présent avenant.

Le seivrce de la rntee puet être snsupdeu en cas de refus du bénéficiaire de se srttomuee aux procédures de contrôle ou aux viitses médicales, ou en cas d'obstacle, mis par son représentant légal ou désigné, à la procédure d'évaluation du médecin.

Article 4 - Cotisations et garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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 qu'elle 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 rattachement 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 au recensement 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 rattachement 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 notale 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 manquements de retard et de prudence en justice l'exécution des dispositions du présent avenant, le nombre d'unités dépendance attribués par les salariés de l'entreprise reste égal à celui atteint après l'échéance de la dernière cotisation effectuée.

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 cotisation 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 les dix jours 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'acquiesce pas d'unités dépendance pendant le service des prestations.

Article 5 - Paiement des prestations

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

5.1. Calcul, montant de la rente viagère dépendance

En cas de rattachement de l'état de dépendance totale, ne revêtant pas de l'une des situations 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 rattachement de l'état de dépendance partielle, ne revêtant pas de l'une des situations 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 devenu 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 rattachement de l'état de dépendance.

Le délai d'affiliation minimum de 2 ans ne s'applique pas dans les cas où l'état de dépendance résulte de l'action volontaire et indépendante de la volonté du salarié. Dans ce cas, si la durée cotisée est inférieure à une année civile entière, le montant 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 cumulés 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 premier 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 au prorata à titre individuel.

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. Cas de décès du droit aux prestations

La rente viagère cesse d'être due à compter du jour du décès :

- le décès, sans parution d'arrérages au décès ;
- ou la cessation de l'état de dépendance, sans préjudice pour le bénéficiaire du droit de bénéficier à nouveau la même rente en cas de rechute.

Dans ce cas, la procédure applicable est celle prévue pour la détermination de l'état de dépendance visée à l'article 3.

Le bénéficiaire (ou son représentant légal) doit fournir au bénéficiaire 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.

Article 6 - Sort de la garantie et des prestations en cours de service

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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 continueront 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 prestations suivantes forment en outre que le nouveau organisme assureur de la garantie prime en charge la réévaluation des prestations en cours de service dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent avenant.

Article 7 - Maintien à titre individuel

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

7.1. Cas de maintien à titre individuel

Les salariés quittant la profession, suite à la rupture de leur contrat de travail ou la dissolution 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. Conditions et garanties

Le participant doit verser à l'Union-Ocirp, le montant des cotisations à l'Union-Ocirp,

Le montant d'adhésion précise alors le barème en vigueur des versements d'acquisition des nouvelles unités de garantie en fonction de l'âge du participant, ainsi que le montant mensuel de cotisation d'adhésion d'adhésion d'adhésion sur son compte bancaire. Le montant annuel de la cotisation est compris entre 50 % et 250 % du montant des cotisations versées (parts patronales et salariales) 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 prime en compte est annualisée,

En tout état de cause, le montant annuel de la cotisation est limité à 1,50 % du montant 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 décès 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 versements 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 à 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

otalscbe à une nleluove atoaliiffin dnas le cdare d'une opération ctvcilleoe ultérieure.

7.3. Non-paiement des cotisations

A défaut de pamiemet de la catstiooin dnas les 10 jrous de son échéance, la cosatsien de l'adhésion puet iertinnver au terme d'un délai de 40 juros à cepmotr de l'envoi d'une ltrtee de msie en demreue en recommandé aevc aivs de réception. Ctete ltetre ne puet être envoyée que 10 jours au puls tôt après la dtae à lluaeque les smmeos deus dveinot être payées.

Lros de la msie en demeure, le picnaatiprt est informé qu'à l'expiration du délai, le défaut de pnieemat de csoaittion entraîne la coeaistsn de son adhésion.

Toutefois, le piinapractt puet dmaeendr à l'organisme assureur, par lrtete recommandée aevc aivs de réception, la sspsoeunin tmiearproe du vrmenseet de ses caioittsons en jnitsfaut les rsonais de cette demande.

Lqsroue la dadenme du pcrpaniatit est acceptée, ce derneir a la possibilité, dnas un délai de 1 an à ceomptr de la rpisere du pneeaimt des cotisations, de procéder au rahact des unités dépendance, en s'acquittant du mantont des cnttioosias cparersnodont à la période de suspension. Dnas ce cas, la veluar d'acquisition des unités dépendance est fixée par rproapt à l'âge aeitntt au memont du venmseert des cotisations.

7.4. Cetossian de l'adhésion

7.4.1. Fomre et délai de la résiliation.

- L'adhésion puet être résiliée par l'une ou l'autre des petrais par l'envoi d'une lertte recommandée aevc aivs de réception 2 mios au minos anvat chquae échéance alennlue ;

- en cas de non-paiement des cotisations, la gntraiae puet être ssndeupue ou résiliée après msie en oevrue de la procédure prévue à l'article 7.3.

7.4.2. Eftefs de la résiliation.

La gitaarne est mietnuane en fctoionn du nrbome d'unités dépendance acuiqs par le bénéficiaire à la dtae d'effet de la résiliation.

Article 8 - Exclusions

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

La gtanraie dépendance ne courve pas les conséquences detrceis ou icederntis :

- des ttiaeetnvs de sudiice ;

- des accidents, blessures, mtlnaoiitus ou miaelads provoqués inmtieneeoelnlnntnt par le participant, son représentant, ou un mbmere de sa flalime ;

- de l'usage de stupéfiants, tsiannarqltius ou de pdiuorts tqiuxos non ordonnés médicalement ;

- de l'alcoolisme agiu ou cuqonhire ;

- de geruers cieilvs ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, de rixes, d'actes de troisemrre dnas lqeuleess le pctaraipint a pirs une prat active, suaf cas de légitime défense ou d'assistance à psnnoree en danger ;

- de la titsuarntaomn du nyoau de l'atome, dimernetcet ou iincneemdtret ;

- de rueqiss aériens se rrpnoapatt à des compétitions, démonstrations, acrobaties, tteietvans de records, raids, vlos d'essai, vlos sur prototype, vlos effectués aevc un deatnallpe ou un egnin ULM, sauts effectués aevc un élastique, un pturhaace ou un parapente, ou aevc tuot arute matériel équivalent, s'ils ne snot pas homologués ;

- de rseqius penraonvt de l'usage de véhicules à moteur, ecruonus à l'occasion de compétitions, ou de rleays de vitesse, ou de la caonmoiomtsn de bnosisos alcoolisées, constatée par un tuax d'alcoolémie supérieur à la nomre aidmse par la législation en vigueur.

Article 9 - Obligations de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

L'entreprise diot slainegr à l'institution mrembe tuot cenmgeanht ietnanevnrnt dnas son carde juridique, économique ou social.

L'entreprise s'engage également à foinrur cuahqe tietsmrre civil, avant le 15 du mios suivant, les ionirantmofs nécessaires à la détermination des coittsnaois et, une fios par an, au puls trad le 15 février, les iimnarfotnos nécessaires à la détermination du nmobre d'unités de gatrane dépendance à iircnsre au cotmpe de cqhaue salarié.

L'entreprise diot aleiiffr l'ensemble des salariés, à cmetopr du juor de luer entrée dnas l'entreprise. L'entreprise s'engage, par ailleurs, à friae connaître, à cqhaue salarié la gtianare dépendance cretovue par l'organisme ausuersr désigné et à lui cnomiqueumr les notiecs d'information, et btltulein d'affiliation.

Article 10 - Action sociale

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Les salariés et luers atayns driot puvneet bénéficier de l'action solicae msie en pacle par l'organisme auesssur désigné et gérée par l'institution membre.

Tuote itirofonman se rtornpat à l'action sicoale srea communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur dmadene auprès de l'organisme auerssur désigné ou des iouttiisnnts membres.

Il est cenvnou que l'organisme asueursr se prrtoea acquéreur de drtios de réservation prrioitirae d'au mnios un lit par an dnas des établissements spécialisés dnas l'accueil des psnenreos dépendantes, ccei au pfoirt des bénéficiaires de la gaiarnte msie

en oreuve par le présent accord.

**Article 11 - Durée-Date d'entrée en vigueur-
Dépôt**

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Le présent aeavnnt est ccnolu puor une durée indéterminée. Il enerrta en vuuiogr à cpemtor du pemreir du mios sivaunt sa signature, il porrua être révisé solen le disiopitsf prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

**Avenant n 49 du 7 juillet 2005 portant
création d'un CQP gestionnaire
d'entreprise s du commerce de la
poissonnerie**

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des piorsnneosis de Fanrce (professionnels du comremce du pssioon et de la conchyliculture) ;
Syndicats signataires	La fédération des sicevres CDFT ; La fédération CFSV CTFC ; La fédération générale des trauavllreis de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et suercets cnxeenos (FGTA) FO ; La fédération nantioale des craeds et anetgs de maîtrise des isiteurdns et ccrmemoe aniaeiotremrlags CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

conformément à l'accord-cadre sur les cactfertis de qoaltciaufiin
pseroollnnelsife de la poissonnerie, il est cvonenu de la création
d'un CQP " gitianonsree d'entreprise(s) du ccoermme de la
pesosonnriie " dnas les cndoiitons et les modalités de msie en
ouvere décrites dnas liedt accord.

Les cricttaifes de qcutoialiaifn pernsifeoolnlse (CQP) définissent
un neiavu de compétences puor un pstoe identifié dnas la
cftlcliaiosasin de la cinenotovn ceitvollce nanoltaie de la
priosonsinee (n° 3243).

La cafttiecirion corpenseord à friae reconnaître par des
pslenoosnierfs la capacité du cnadadit à tienr le ptsoe décrit.

L'engagement d'un cdiadant dnas le psucreoss de coiarittfeicn
frea l'objet d'une évaluation préalable par un cnrtee habilité par la
CPNE-FP.

Lieu

Dnas une ou des entreprise(s) rveeanlt du ccmoreme de la
psrooseinine grossiste, demi-grossiste, détaillant.

Miisson principale

Asesrur la gisteon d'entreprise(s) relvaent de la CCN de la
poissonnerie.

Lsnoiias hiérarchiques

Il prorua également être dénoncé seoln les dtsopoiinss de
l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

La praita la puls dteilnige des ogaainoisntrs sartigniaes en nitfioe
le tetxe à l'ensemble des ootiraginanss représentatives à l'issue
de la procédure de signature.

Par aurilles les piaerts snteiaргais snot conneveus d'en ddenmaer
l'extension.

Conformément à la législation en vigueur, le présent aeannvt srea
déposé en un emilaxepre au secrétariat-greffe du cniesol des
prud'hommes du leiu de sa cosiocnult et en 5 emxirepelas auprès
de la dcrieiton départementale du travail, de l'emploi et de la
fotmoiarn professionnelle. En outre, un erimaxeple srea établi
puor cqhaue partie,

L'ensemble des salariés d'entreprise(s) dnot il aursse la gestion.

Classification

350.

Ctenonu du dossier

Référentiel d'activités et de compétences.

Référentiel de certification.

Cnitdooin préalable

Puor fiasenilr le pcesosurs de crittcoeiaifn de ce présent CQP, le
caanddit dreva avoir le nvieau de compétences décrit dnas le
référentiel du CQP : " préparateur-vendeur en prdtuios de la mer
".

Durées mmxiaieals des actions

Eiulaavotn préalable : 7 heures.

Fortmioan en ctrnee : 250 heures.

Fomaroinn en erseirtnpe : 100 heures.

Aaonmegcecmpt à la foratoimn coinunte et/ou à la vialdtaion
des aqicus de l'expérience (VAE) : 24 heures.

Découverte de la filière : 35 heures.

Ciiictrefaton : 7 heures

Accès au CQP

Ctoanrt de professionnalisation.

Foiormatn continue.

Congé iddviuniel de formation.

Vaiaiodtln des aiqucs de l'expérience (VAE) aevc ou snas
frtoaiomn complémentaire.

Droit iiedniudvl à la formation.

Public visé

Le bénéficiaire de l'ajout de compétences (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 accéder à l'emploi ;
- aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux avertis en matière de professionnalisation et entrant dans la branche professionnelle ;
- à des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs professionnels ;
- à des jeunes diplômés désireux de rejoindre la branche après une formation partielle et technique ;
- à des professionnels de la branche revêtus à l'exercice du métier après une interruption.

Modalités de recrutement

Conditions de participation :

Le recrutement est réalisé par l'entreprise en lien avec un organisme de formation agréé par la CEFNPP pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de certifications de qualification professionnelle (CQP).

CIF d'un salarié de la branche :

Après autorisation d'absence par l'entreprise de la branche, accordé du dossier par le FICP et évaluation préalable du candidat afin de sélectionner 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, autorisation du dossier par le FICP et évaluation préalable du candidat afin de sélectionner le parcours de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, accords de formation du

plan de l'entreprise :

Accès selon les modalités définies dans la convention collective de la profession et après évaluation préalable du candidat afin de sélectionner 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 métiers (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

Article - CQP Gestionnaire d'entreprise s du commerce de la poissonnerie

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Atsicoiun d'entreprise

ACTIVITÉS

Elaborer 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, possibilité d'exploitation (surfaces,...), travaux à envisager, conformité aux règles sanitaires et réglementaires 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 éventuels ;
- conduire une évaluation globale (nature, coût et délais) ;
- constituer un cahier des charges ;
- identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires ;
- discuter les éléments clés permettant de prendre la décision. Prendre en compte les spécificités métier.

ACTIVITÉS

Évaluer l'environnement macro et micro économique :

COMPÉTENCES

Évaluer le potentiel économique de la zone de chalandise ;

- iteedfniir le pfoirl de la clientèle (âge, catégories socio-professionnelles [CSP], saisonnalité,...) ;

- iieednitfr la crureocnncce ;

- ieeinidfr les frueorunssis ;

- esiemtr les évolutions de la znœe (urbanisme, ...) et de la demande.

ACTIVITÉS

Interpréter des douecntms comptables

COMPÉTENCES

Aylasner les diennres bialns :

- roitas d'équilibre ;

- riato des antesmeoitmrss par rapoprt aux immobilisations.
Prdnree en cmopte les rioats spécifiques au métier.
Alnayesr un cmotpe d'exploitation :

- cgrheas sliaoces ;

- caghres financières ;

- chreags d'exploitations ;

- rentabilité par roapprt au CA ;

- dooaittns aux amortissements.

ACTIVITÉS

Elaveur un balin social

COMPÉTENCES

Déterminer les cindiotons de riprese du personnel
Penrrde en copmte les spécificités du métier.
Eveular les compétences du psneoenrl

ACTIVITÉS

Penrrde catocnt aevc l'organisation peenossnorlifle de la branche

COMPÉTENCES

Itefndieir les ointragnsaos pfennioselleoss et interprofessionnelles, lerus rôles et lures sevices :

- diagluoe scaiol et cvtonnoien ccvtoillee ;

- goestin ;

- cnoiesl et ptooreitcn jiuquidre et sicloae ;

- fmtaieron ;

- irtafoonimn et communication.

A développer par oigsanirtaon professionnelle.

Ideifinetr les ctidnnioos législatives et/ou réglementaires

d'exercice du métier (qualification professionnelle, santé, hygiène, sécurité,...)

Prdnree en cpmtœ les spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Ciishor un cdare juridique

COMPÉTENCES

Ientiefdir les différentes frmeos jiiuerqds existantes.
Ietnediifr les aevngtaas et inconvénients.
Le cihox de la forme jiduuriqe en foitocnn d'un projet.

ACTIVITÉS

Etailbr un cmptœ d'exploitation prévisionnel à curot et myoen temres (charges et produits)

COMPÉTENCES

Définir un paln d'action et un plnniang de réalisation.
Définir les bnseios en personnel.

Ineditifer les tâches.

Pnerdre en compte les spécificités du métier. Eiabtlr les fechis de foocntns et les nvaieux de quocaiiaitfln requis.

Ccluear le coût et le sieul de rentabilité d'un poste.

Crnuitorse et équilibrer le cmtpœ d'exploitation prévisionnel :

- sielraas et cerahgs (salariés et non-salariés) ;

- crgahes et pdrituos ficnrineas ;

- cgeahrs et pioudrts d'exploitation ;

- dtoatonis aux aomsineestmrts ;

- creahgs et ptuordis exceptionnels. Se référer à la centovnion collective.

ACTIVITÉS

Eabiltr un paln de trésorerie mensuel

COMPÉTENCES

Crriutnose un paln de trésorerie.
Pfnileiar les cahergs et les produits.

ACTIVITÉS

Ebatilr un paln de fninnmeecat tnenat ctmptœ des aedis éventuelles.

COMPÉTENCES

Déterminer et cfriefhr les boensis :

- en ievnteismnsest ;

- en fnoineeotmcnnt (trésorerie,...).

Déterminer et chiffrer les aptpros nécessaires.

Déterminer et cherffir les atprops personnels.

Iednefitir les aedis éventuelles.

Déterminer et cifefhrr les bnoises de financement.

Ifedeniitr les sruecos de feemcnaint (crédit vendeur,...)

ACTIVITÉS

Csiiohr une bnuqae et négocier

COMPÉTENCES

Itiefnder et ceapmorr les coûts des différents serivces bancaires.
Cmpaeorr la réactivité des différentes banques.

Décoder les abréviations bancaires.

Ieeiniftdr et crmoepar les différents moeds de fneiennmact et luer iedincne sur la trésorerie et le copmte d'exploitation.

Iiitdnefer et cormaper les différents tpeys de geiarants (nantissement, caution, hypothèque,...).

ACTIVITÉS

Négocier une acusioiqitn ou une reprise.

COMPÉTENCES

Ieieitnfr les coinoidtns sisesnvupes et/ou particulières (accompagnement du cédant,...).

Réaliser les formalités administratives. idneiifetr les onoalibgits (nature, délai, périodicité) et déclarations.

ACTIVITÉS

Définir les besoins.

COMPÉTENCES

Définir la gmmae de matières premières, protdius semi-finis et fiins en footncin du marché.

Définir les bniseos en commsanlebos non alimentaires.

Définir les nvaeux de stokcs en fitcnoon des saisons, des événements et de la foiltcautn du marché.

Ebtalir un caehir des chrgaes qatiiulatf et quantitatif.

ACTIVITÉS

Sélectionner et contrôler périodiquement les fruiusnorses en foctoinn de critères préétablis :

- indépendants ;

- grossistes.

COMPÉTENCES

Iiinfedter les cicitrus d'approvisionnements.

Iediitefnr les différentes filières qualité (signes d'identification de la qualité et de l'origine, aoanilppetls non officielles,...).

Définir les critères d'évaluation et de suvii des fournisseurs.

Cemparor les oferfs (réactivité, qualité du produit, rpapot qualité/prix, régularité, délais de paiement, cnoidnitos de livraison, gretnaias de traçabilité,...).

Mterte en plcae une girle d'évaluation et de suvii en fcnootin des différents critères d'évaluation.

Chisior les fournisseurs.

Ueistlir ou fiare la gllrie d'évaluation et de suivi.

Négocier les athcas

- quantité ;

- qualité ;

- prix.

En taennt ctpome des spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Tasrtpnreor ou friae trnapotesrr (matières premières et produits) en rcentesapt les oltigobnias réglementaires en vigueur.

COMPÉTENCES

Ieiientdfr les cotodinins réglementaires de transport.

Définir les règles de transport.

ACTIVITÉS

Receptionner, fiare réceptionner et seocktr les msnaidacerhs en encfatfeut les contrôles nécessaires (critères de fraîcheur, étiquetage, DLC, DLUO, température,...).

COMPÉTENCES

Iiiteednfr les coidoitnns réglementaires de sktcogae et d'entreposage.

Définir et friae rscteepr les règles de stockage.

Définir les règles de sgcokate et de taitrenmet des déchets d'emballage,...

En tannet ctompe des spécificités du métier.

Aahct du matériel, des inollsttanais et des services

ACTIVITÉS

Définir les besoins

COMPÉTENCES

Ieidtfnier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires.

Ifdteinier les cetraotinns réglementaires.

Définir les matériels, outillage, ilnanaittsols et scieervs nécessaires (entretien, maintenance,...)

Roiaaisneltr les investissements.

Définir les cetranoins d'installation et d'utilisation.

Ebialtr un caehir des charges.

En tnenat ctompe des spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Eltaibr les critères de sélection et de contrôles périodiques des frnsrusoeius et prestataires.

COMPÉTENCES

Iitnifeder les feuosrnisurs et prestataires.

Définir les critères d'évaluation et de siuvi des fournisseurs.

Cpreamor les ofrefs (réactivité, qualité du matériel ou du service, rpapopt qualité/prix, régularité, fiabilité, délais de paiement, coitnodins de livraison, d'installation et de maintenance, ctdnoinois de garantie,...).

Mtetre en pcale une girle d'évaluation et de sviui des fueorussrnis et ptasreierats en footcinn des différents critères d'évaluation.

Csioihr les fournisseurs.

Uiiteslr ou fraie utesilir et fiare évoluer la grllie d'évaluation et de suivi.

Négocier les achats.

En tnneat ctpome des spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Définir les postes.

COMPÉTENCES

Iditinfier les tâches.

Etlbair les fecihs de fntooincs et les nvauex de qualification.

Se référer à la covineotnn collective.

ACTIVITÉS

Retreucr le personnel.

COMPÉTENCES

Définir les coinodntis d'embauche.

Ebtillar le texte de l'offre (ANPE, journaux,...).

Cduirone un etientern d'embauche.

Eabltir le cnotat de travail.

Ieidfientr les différentes adeis (subventions, allègements, exonérations,...).

ACTIVITÉS

Arseusr la gesiotn arviadtstmnne des salariés.

COMPÉTENCES

Iidtnifeer les oilngtoabis et les iturclonereuts :

- viitess médicales, déclaration d'embauche,...

- URSSAF, Assedic, mutuelle,...

ACTIVITÉS

Meitvor son équipe.

COMPÉTENCES

Iediintefr et conursitre les oltius de motivation.

Ciurodne un eenitern d'évaluation :

- ifeditienr les pnitos frtos et les pnoits pectfbieerls des relanotis ilpsneeenlorttes et hiérarchiques ;

- évaluer les pniots frtos et les potins prlefteiebcis de chuqae salarié au rrgaed des fciehs de foicnnots ;

- déterminer esbnelme les solutions.

ACTIVITÉS

Femorr le personnel.

COMPÉTENCES

Iieetdnifr les binoses en foomritan du personnel.

Indtfeeir et emxinaer les ofefrs de formation.

Iedeiintfr les différentes aides en matière de formation.

Etbilar le dssieor de ddeanme de psire en charge.

Eulvear l'impact de la forotaimn dnas la teune du potse de tvaaril et l'évolution de carrière.

ACTIVITÉS

Orsgeianr et ospeitimr le travail.

COMPÉTENCES

Cniutotesr une équipe et pfilianer le travail.

Définir, formaliser, appliquer, faire apulqepir et faire évoluer les procédures et iucrsntonits (procédures d'hygiène, de sécurité, de livraison, de fcirboaatin ou de transformation, règlement intérieur,... istiorutnnncs de msie en place, d'utilisation et d'entretien du matériel,...).

Contrôler et évaluer l'application des procédures.

Alysnear les résultats et mttree en place des aticons d'amélioration.

Geotsin des déchets :

- définir les cdnnoioits de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets.

Gotisen financière

ACTIVITÉS

Elabtir et sriuve un cmopte d'exploitation.

COMPÉTENCES

Eeoiptxlr les imtinoroafns du cpomte d'exploitation.

Déterminer les périodicités du contrôle des résultats.

Iumpter les cehrags savunit le paln comptable.

Déterminer et siuvre les coûts feixs et les coûts variables.

ACTIVITÉS

Eilatbr et sruive un paln de trésorerie.

COMPÉTENCES

Maîtriser et orsageinr les fulx fnaecirins ennratts et sortants.

Gérer la trésorerie au qitiuedon et en prévisionnel.

ACTIVITÉS

Ebatlir et svuire ses tebualax de bord.

COMPÉTENCES

Déterminer et contrôler les rotais nécessaires et sftsiaunafs à la bonne mharce de l'entreprise.

Déterminer le siuel de rentabilité du pniot de vetne et/ou rayon.

Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste.

Fiare la prévision du pirc de revneit gbalol d'un prodiut et le cpeamorr à la vaeulr d'usage. Prednre en cpmtoe les spécificités du métier (perte produit, freinte,...).

ACTIVITÉS

Définir les besoins.

COMPÉTENCES

Idfieinter les compétences extérieures nécessaires (comptable, cnrtee de gestion,...).

Les sélectionner en footncin de critères préétablis.

Commercialisation

ACTIVITÉS

Svruie l'évolution de la clientèle et anticiper.

COMPÉTENCES

Déterminer l'image que l'on satiouhe dnenor à l'entreprise et la suiter sur son marché.

Ienitfeidr les tgeolyiops de clientèle (âge, catégories socio-professionnelles, entreprises,...).

Indtieiefr les neveluos clebis peniellttoes (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, internet,...).

Apteadr les gemams de poudtirs aux tgeoopliys identifiées.

ACTIVITÉS

Oergasinr la msie en vntee (y cmopris en coiman maassign et sur marché).

COMPÉTENCES

Ebilatr les plnas de présentation des podtiurs en finocton des événements, des promotions, des priorités de vnete en tnneat des obioginltas 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

Clielsnoer sur l'utilisation du produit.

Gérer les reqreamus et réclamations.

Mseerur l'attractivité (vitrine, éclairage, odeur, son, tneue de travail, savoir-être,...) et l'accessibilité de son pinot de vtene et de son environnement.

Pcsroeppter ou osnaeirgr la prospection.

Commercialisation

ACTIVITÉS

Orngseair la communication.

COMPÉTENCES

Choisir, créer et uleitsir les supports.

Affiches.

Publicité sur le leiu de vntee (PLV).

Itooanimrfrn sur les lueix de vente (ILV).

Etiquetage.

Mailings.

Publicité.

Tnuees de taiavrll :

- coincover et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons,...) ;

- s'intégrer aux événements organisés par la pioeorfssn et/ou la filière ;

- ptieicrapr aux acitnos des aoncssitoais de commerçants, aux actoins collectives,... ;

- coeiummqr par ieetrnt par l'intermédiaire de son pprroe stie ou à tarrves un stie ptaiorl ;

- cmmeuuoqinr auprès des icneastns laeclos : municipalité, iotunsititns drsivees régionales, départementales ;

- cqumimoneur auprès des médias locaux.

Article - Référentiel de certification

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

I. - Cossmoimin de notation

Litdae cmsimsioon exrmineaa le levirt de suvii du stagiaire, ednrneta le canadidt au crous de la snauocntee d'étude de cas et purroa l'interroger dnas ce cadre.

A l'issue de cttee scctenuonae et après eaxmen du dsseoir du postulant, la cosiomsmmin de niootatn émettra un aivs à dieoattsinn du jury de certification.

Le livert de suivi réunira :

- les évaluations des mises en siiaaottn en cours de ftmrrioan ;

- un dosiesr monté dnas le crdae de l'entreprise d'accueil ou dnas le cdrae d'un pjoert du canaidt ;

- l'étude de cas spécifique au métier de grsinetaoine d'entreprise de la pnnisoreoe ou l'étude d'un projet du candidat.

Cmptiooisn de la cmimioossn de notation

En puls des meebrms désignés au cihatrpe IV, aclitre 9, de l'accord-cadre ptaront création des CQP de la poeirnsiose : un représentant du steceur coltmppbae et/ou du suteecr bancaire.

II. - Jury piratraie de certification

Les meembrs du jury pairarite de ccetoitafirin sont désignés par la CPNE-FP.

La caitoeiicrtfn se fiat en ftoicnon du référentiel d'activités et de compétences validé par la CPNE-FP, faaisnt l'objet du présent

avenant.

Le jury pitararie de citecorftiain émet un avis sur l'aptitude (ou non) à exercer le métier considéré.

III. - Dncoemut de certification

Délivrance de la certification

La ceofitiitcrn est délivrée par la ciissoommn noltiaane prirtaaie de l'emploi et de la foatmroin posilnrfnseeloe (CPNE-FP).

La CPNE-FP se réunira dans les 2 mois qui suivent la tenue du jury de certification, vaelira la décision du même jury et fera établir les cacetrifits imprimés à l'en-tête de la CPNE-FP.

Article - Les compétences et les moments privilégiés de l'évaluation

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

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 plénisefniooe : 2

Choisir une banque et négocier : 4

Négocier une acquisition ou une reprise : 4

Choisir un cadre juridique : 4

ACHAT DU MATÉRIEL, DES ITISNTAOLLANS ET DES SEVERICS

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 AIPERNSMENPOIVONT EN MATIÈRES PREMIÈRES ET PLOUDTRS

Définir les 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 acheter : 3

Vendre : 3

Fidéliser et accroître sa clientèle : 3

GESTION ADMINISTRATIVE ET MANÈGE 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 organiser le travail : 3

1 : Etude de cas spécifique au métier de gotsrneanie ou étude d'un projet du candidat (exposé : 30 mn ; questions/ réponses : 30 à 60 mn). : 1

2 : Dossiers montés dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du candidat ; : 1

3 : Mises en situation ; : 1

4 : Quoi qu'il en soit de la composition de notation (complément au cours de la séance de l'étude de cas) ; : 1

Les critères 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 compléter ou imposer les évaluations finales de la session de notation. : 1

Étapes 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 candidat et porté à l'examen de la session de notation. : 1

Étude de cas spécifique au métier de gotsrneanie : 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 annexe est conclue pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le délai 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 présente annexe est conclue des représentants syndicaux en fonction de l'ensemble des représentants représentatives à l'issue de la procédure de signature. : 1

Conformément à la législation en vigueur, le présent annexe 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

Fait à Paris, le 7 julleit 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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ninolaate des saticnyds persnoesoflnis du commree du posoish et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du prsenoenl d'encadrement des ieirdntsus et piuoctdorns aimeialgrnaotes CFE-CGC ; La fédération des svcieres CDFT ; La fédération commerce, servcies et fcore de vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlrvvliuass de l'agriculture, de l'alimentation, des tcaabs et des scuerets ceonxens (FGTA) FO,

Article 1 - Effet impératif des conventions collectives et accords collectifs de branche

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2005

Les pirates anfmierft que toteus les doinsisiptos de la cnointoevn
coietllcve nationale, ses anavetns et ses acrdocs ctffioellcs de
bcahnre snot impératives.

Eells s'imposent dnoc aux ctinoovenns et adccors cnlucos au sien
des ertnrisepes et établissements reenvalt de son cmhap
pnrfseseoil et territorial, qui ne puveent y déroger que dnas un
snes puls folbavare aux salariés.

Article 2 - Conditions de validité des conventions collectives et accords collectifs

Avenant n 51 du 6 octobre 2005 relatif aux formations prioritaires

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des poosirnnises de France,
Syndicats signataires	La fédération du pnosrenel d'encadrement des itdiusrnes et putcoorndis algotemiiarres CFE-CGC ; La fédération des srveices CDFT ; La fédération commerce, services, frcoe de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlauvrielars de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des sutceres cexonens (FGTA) FO,

Article 1
En vigueur étendu en date du 6 oct. 2005

de branche

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2005

La validité des conventions, accodrs et aevnntas signés est
subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité (en nombre)
des oitinoraagss scyaindles représentatives au paln nniaaotl de
salariés dnas le champ d'application de l'accord.

Conformément aux dsnpoosiitis de l'article L. 132-2-2 du cdoe du
travail, l'opposition diot être exprimée par écrit dnas un délai de
15 jours à cepmotr de la ncfoiaioitnn de l'accord. Elle diot être
exprimée et préciser les potnis de désaccord.

Article 3 - Conditions de validité des conventions collectives et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2005

La validité des conventions, acdrocs et anetvans signés au niaveu
de l'entreprise ou l'établissement est subordonnée à l'absence
d'opposition des onnoasrgaiits siyancdles représentatives de
salariés anayt reeciluli au mions la moitié des sfauegrfs
vmlanbaleet exprimés au peiemrr tuor des dernières élections du
comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Conformément aux dpniiooissts de l'article L. 132-2-2 du cdoe du
travail, l'opposition diot être exprimée par écrit dnas un délai de
15 jruos à coemptr de la nittoicioafn écrite de l'accord. Elle diot
être exprimée et préciser les pntois de désaccord.

Les priaets srtgiaiaens ont cenovu de deenadmrl l'extension de
cet avenant, leeuel eernta en veuugir le juor de l'arrêté
d'extension.

Fait à Paris, le 27 octbore 2005.

ACTIONS DE FORMTAION DENIEIFS COMME POEIIIRATRRS PAR LA BARNCHE PSROLEOESINLFNE	
Le pinirpce est : Indemnisation fiarfioarte des saarelis et charges puor des fomnaortis hros budget formation de l'entreprise et à hauteur de la prise en crhage définie par l'OPCAD, dnas le crdae de son aiasioostcn déléguée DISARIFTF et dnas les limites des possibilités financières définies par lui.	Le prpciine est : Non-indemnisation des saalreis et charges.

Hygiène et sécurité - traçabilité effectuée par un organisme de formation habilité par la CPENFP de la branche professionnelle. Perfectionnement des pureaqts et des tnqchueeis professionnelles : ptdiruos de la mer. Agréage, réception, ccsaannonsie produits. Les ptiruods : tginhoecloe professionnelle, qualité, agréage, réception, connaissance produits Législation, réglementation trpsoarnt pioduds aquatiques.	Parcours ciieftanrt en vue de l'obtention d'un CQP de la bcnhrae pieslonfelsonre aevc isvaaointiuddn de parcours de formation. Bilan de compétences et VAE. Appui méthodologique aux cdtndais entreprenant une procédure de VAE puor un CQP de la branche. Formations des agcmtacuapnroes VAE.
Préparation au MOF. Formation de tuteur et tutorat. Conduite et motuantnein (cariste - FIMO). Initiation et/ou penrtcoiefnnemet aux techniques d'organisation et de goteisn des entreprises (pour des fanritmoos adaptées à la branche).	Initiation et/ou pnetnfnemroeciet de l'utilisation professionnelle des otlius iiteraonmfus y cprims Internet. Commercial et nequiehs de vente, nantmeomt en matière de NTIC. Suivi cotemps clniets - funosrrueiss - pré-contentieux (pour des farmonitos adaptées à la branche).

Avenant n 52 du 1 février 2006 portant création d'un contrat de qualification professionnelle en produits de la mer

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pniesorsns de Fncare (professionnels du cmmoree du psosion et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération des sveicers CDFT ; La fédération commerce, services, fcore de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlvrulaaers de l'agriculture, de l'alimentation, des tcaabs et scutrees cenoexns (FGTA) FO ; La fédération nnaltoiae des caedrs et atgnes de maîtrise des iuesdntrs et cmocerme anotaaelgirmrie CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

Conformément à l'accord cadre sur les cietiftacs de qoauliaicfitn poesnlfelsrne de poissonnerie, il est coevnnu de la création d'un CQP " Poissonnier-écailler-traiteur en pioddurs de la mer " dnas les cnnotioids et les modalités de msie en ouvere décrites dnas leidt accord.

Les ceaictfirts de qfcuioiaaltin pflonieossrnlée (CQP) définissent un niveau de compétences puor un ptsoe identifié dnas la clcioatssiafn de la ceitnnovon cieltvtlcoe nalonait de la pnssiorionee (n° 3243).

La coaifcrttiien cronepsd à faire reconnaître par des

Article étendu suos réserve de l'application des diitsoonpiss de l'article L. 961-9 du cdoe du travail, qui prévoient la muaotutailn des smmeos perçues des episrenters (arrêté du 19 otrbcoe 2006, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2005

Le fenacmenint de l'indemnisation firrtiafoe des saaleris et crahges par l'OPCAD, dnas le crade de son atiiasscoon déléguée DISTRIFAF, est défini aelnulectmet par décision de son censoil d'administration, atanut dnas son monatnt gablol que dnas ses modalités de versement.

Les dssionitops du présent avannet erontrnet en vuiegr à pritar du 1er nobmerve 2005 et les prateis snot coneevnus d'en deanmder l'extension.

Fiat à Paris, le 6 otobrce 2005.

pnlersesnifoos la capacité du caainddt tiner le potse décrit.

L'engagement d'un cdanidat dnas le pusrceoss de ctircoeatiifn freea l'objet d'une évaluation préalable par un orgaimnse de froitmaon habilité par la CENFPP de la bnchare professionnelle.

Leiu d'exercice de l'activité : dnas une ou des esiteenrrps rneeealtv du crmcomee de la poissonnerie.

Ccasiasfiitlon dnas la cotnvineon clectvolie niataonle de la pinrsoionee (3243) : 180.

Ctnneou du dssioer :

- référentiels d'activités et de compétences ;

- pcuroras de certification.

Ctiinoodn préalable : puor pioovur eertnr dnas le pessrcous de cticerifioatn du présent CQP, le cadaindt dvrea être tiraltue d'un diplôme, trtie ou qotuifilacian poineolrnseslfe de la prnsnieosoie ou d'un ature métier de bouche.

Durées melimxaas des actonis :

- foamitron en ctrnee : 350 hereus ;

- fmorotian en epprisntee : enrte 110 et 130 hereus (sous catieerns cntdionios : vior pgae 33) ;

- découverte de la filière : 35 heures ;
- acquisition de la formation continue et/ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE) : 24 heures.

Accès au CQP :

- contrat de professionnalisation ;
- période de probation ;
- 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 candidat de qualification professionnelle (CQP), conformément à l'accord cadre sur les CQP, s'adresse :

- aux salariés de la branche déjà en place dans le cadre :
- d'action de professionnalisation ;
- de périodes de professionnalisation ;
- du DIF ;
- du plan de développement 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 rattachés à l'exercice du métier après une interruption.

Modalités de recrutement :

Création de professionnalisation : le recrutement est réalisé par l'entreprise en lien avec un organisme de formation habilité par la CFEPNP pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de certifications 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, autorisation du directeur par le FGI et évaluation préalable du candidat afin de sélectionner le candidat 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 pisciculture et de la conchyliculture).

CIF d'un salarié extérieur à la branche : après autorisation d'absence par l'entreprise d'origine, autorisation du directeur par le FGI et évaluation préalable du candidat afin de sélectionner le candidat 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 profession et après évaluation préalable du candidat afin de sélectionner le candidat de formation.

Validation des acquis de l'expérience : accès selon les modalités prévues par la convention collective de la pisciculture.

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.

Article - Référentiel d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

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 pour la cuisson ;
- 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 impacts de l'environnement économique, juridique, sanitaire et social propre à ces activités ;
- de réaliser une activité commerciale de distribution.

Il peut débuter immédiatement dans une entreprise réalisant une activité professionnelle et/ou écailler et/ou traire des produits de la

mer.

Après une bonne expérience professionnelle, une maîtrise de ses atouts et si ses qualités personnelles le lui permettent, il pourra :

- être en mesure d'accéder à des postes de responsabilités ;
- être en mesure de créer sa propre entreprise.

Article - Référentiel d'activité : détail des activités

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

Fonction : approvisionnement

Tâches :

- définition des besoins et passage des commandes ;
 - choix des matières premières ;
 - réception des marchandises ;
 - stockage.
- Compétences d'exercice :
- Méthodes et outils (informatisés ou non) :
 - les compétences ;
 - la mise de fournisseurs ;
 - le bon de livraison ;
 - les dossiers ;
 - 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 ;
 - responsabilité dans le cadre des compétences de la hiérarchie ;
 - Résultats attendus dans l'objet d'une évaluation :
 - respect des principes de l'approvisionnement et des engagements ;
 - adéquation quantitative et qualitative entre le bon de livraison et

les produits livrés ;

- respect du budget 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.

Compétences d'exercice :

- Méthodes et outils (informatisés ou non) :
- les compétences ;
- le guide de bonnes pratiques ;
- les principaux éléments constitutifs d'un prix de vente ;
- Autonomie, responsabilité :
- participation à toutes ces tâches ;
- Résultats attendus dans l'objet d'une évaluation :
- respect des principes 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'œuvre ;
- préparation, transformation, fabrication, cinomatographique ;
- conservation, stockage.

Compétences d'exercice :

- Moyens et outils (informatisés ou non) :
- les matières premières, les produits intermédiaires et produits annexes ;
- les fiches techniques et les normes ;

- locaux et matériels adaptés ;
- le guidage de bons pratiques ;
- Autonomie, responsabilité :
- antenne et repère dans le cadre des compétences 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'œuvre et des produits ;
- produits conformes aux usages et aux attentes professionnelles ;
- qualité du produit réalisé (aspect, régularité, goût) ;
- produits conformes aux exigences de la clientèle ;
- respect de la cadence ;
- satisfaction des clients fins et semi-fins conformément 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 globale des produits.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources (informatisés ou non) :
- les fiches techniques ;
- les règlements ;
- les matériels adaptés au contrôle ;
- le guidage de bons pratiques ;
- Autonomie, responsabilité :
- antenne dans le cadre des compétences définies par la hiérarchie ;
- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- conformité satisfaisante des produits dans le respect de la réglementation en vigueur ;

- produits conformes à la demande ;

- maintien de la régularité du produit.

Fonction : présentation des produits

Tâches :

- organisation du lieu de vente et/ou du lieu de service différencié ;
- mise en place et présentation des produits ;
- vente et promotion des produits.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources (informatisés ou non) :

- les produits ;
- les matériels et accessoires ;
- les clients ;
- les locaux adaptés ;
- le guidage de bons pratiques ;

- Autonomie, responsabilité :

- antenne dans le cadre des compétences définies par la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- produits satisfaisants conformes aux exigences des consommateurs ;

- présentation conforme aux usages professionnels ;

- respect des règles de présentation et de communication ;

- mise en valeur des produits.

Fonction : vente-communication

Tâches :

- communication personnelle écrite et orale ;
- communication professionnelle écrite et orale ;
- utilisation des outils informatiques et de communication ;
- vente et service à la clientèle.

Conditions d'exercice :

- Méthodes et processus (informatisés ou non) ;
- les différents techniques ;
- les compétences ;
- le guide de bonnes pratiques ;
- l'expertise professionnelle ;
- Autonomie, responsabilité :
- les compétences dans le cadre des fonctions définies par la hiérarchie ;
- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :
- utilisation appropriée du vocabulaire professionnel ;
- utilisation réglementaire des outils informatiques ;
- prise en compte des attentes de la clientèle ;
- expertise détaillée sur les caractéristiques techniques des produits ;

- accès 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 ouvrages de sécurité ;
- application des connaissances de prévention des risques professionnels.

Contenus d'exercice :

- Méthodes et processus :
- planification et plan de nettoyage ;
- matériels et produits adaptés ;
- le guide de bonnes pratiques ;
- les compétences de prévention des risques professionnels ;
- Autonomie, responsabilité :
- responsabilité dans le cadre des fonctions 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 maintenance des matériels et des produits d'entretien.

Article - Référentiel des compétences techniques

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

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 produits en branches, produits de cerfeuil, origan clouté, bouquet garni.

Peler un poivron.

Mûrir et conserver des tomates.

Préparer de la mie de pain, de la chapelure.

Paner.

Râper du gruyère.

Craquer des oeufs.

Plier, découper du papier sulfurisé.

Peser au chinois, à l'étamine.

Reconstituer un fond, une farce (cellule, cerclage).

Craquer des légumes.

Peler à vif des agrumes (citron, orange,...).

Hacher des légumes.

Façonner à la cuillère : quenelles.

Confectionner des aspics, faire de la gelée.

Tillear à l'aide d'un couteau, d'une midnlaone des légumes, du pian de mie ...

Tillear au cuaetou :

- en dés : mirepoix, bsnourie ;
- en bâtonnets ;
- en jeniulne ;
- en paysanne.

Tailelr des légumes à l'aide d'un coupe légumes.

Taeillr : croûte, croûtons, canapés.

Hehacr : persil, ail, oufes durs.

Ciseler, émincer : oignons, échalotes, laitue.

Escelaopr : champignons.

Turoner différents légumes : carottes, navets, pomems de terre, sloen les usages.

Truoenr et elceospar des fdnos d'artichauts.

Grtater et laver des moules.

Eerbbar les moules, décortiquer les crevettes.

Ovruir et neyetotr les cqiulloes Saint-Jacques.

Ovruir les bivalves.

Parer pnsoiooss ptlas et psnsoios ronds.

Désarêter les poissons.

Leevr les fietls de poissons.

Tliealr les poonssis en deanrs et en tronçons.

Eiemncr (ex. carpaccio).

Préparer en " piltrelfueoe " vanrtel et dorsal.

Préparer un rôti à bsae de différents piurdtos de la mer.

Fraicr les poissons.

Préparer deivsres marinades.

Saelr les poissons.

Feumr les poissons.

Criue les coquillages, crustacés et mollusques.

Ccneeinntfoor une fcare en focontin des icnsortnuits d'une fhcie technique.

Moetnr un décor intérieur.

2. D'élaborer des prtdious spécifiques
(à pairtr des tcniuqhees énoncées ci-dessus)
Psirensoione fine

Préparer :

- terienrs de poiossns (portion ou à portionner) ;
 - apsys ;
 - rlaoueds ;
 - kbklaiious (portion ou à portionner) ;
 - pzizas de la mer (portion ou à portionner) ;
 - ttares et quihecs (portion ou à portionner) ;
 - crêpes ;
 - bhetcoters ;
 - ptaipoells proposées cueits ou creus ;
 - pian " ssrirupe " de la mer ;
 - présentation de pièces de décor ;
 - eoacstgrs ;
 - cielluoqs Saint-Jacques ;
 - culiqloes de piosson ;
 - bouchées et feuilletés ;
 - cseisus de gluirenloe ;
 - riltetels ;
 - ciacrpaco ;
 - goujonnettes.
- Drives :
- sladeas composées ;
 - soupes, veloutés.
3. De cuire
- poêler ;

- griller ;
 - rôtir, braiser ;
 - cuire dans un liquide ;
 - cuire à la vapeur ;
 - cuire au micro-onde ;
 - Suos vide.
4. De préparer des appareils, fumets, sauces
- les miedranas ;
 - les courts-bouillons ;
 - les fumets ;
 - les lnoisais ;
 - 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 fcoenr (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 ;
 - pâte à l'Anglaise : préparer et frire.
6. De réaliser en quatre à emporter
- réaliser des préparations de psnnoriseose à l'aide de fchies tiecenuhqs ;
 - réaliser des pualtaex ou des présentations de frits de la mer.
7. D'assurer la finition, la présentation, la conservation
- vérifier et réajuster éventuellement les ansmetenisaonss des

- préparations ;
- réaliser, présenter et décorer les préparations selon les usages professionnels ;
 - choisir et mettre en œuvre 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 ;
 - sandwiches ;
 - montages ;
 - montages en froid ;
 - bouchées chaudes ;
 - salés divers et présentations variées ;
 - gosses pièces pour buffets (ex. poissons reconstitués) ;
 - présentations de fruits de mer type " buffet " en volume esthétique.
- Présenter :
- dresser, décorer, buffeter et tables à partir des consignes reçues ;
 - choisir et mettre en œuvre les techniques de mise en température adaptées aux produits.
9. D'utiliser et d'assurer la maintenance du matériel
- utiliser le matériel de traiteur de denrées ;
 - nettoyer le matériel cuisine ;
 - nettoyer : avances, tables, bacs, sols, meubles fixes ;
 - nettoyer les machines à trancher, à découper, à hacher, parmentière, robot, mixer, etc. ;
 - 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.

Article - Référentiel des connaissances et des compétences Domaines technologiques associés

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

A. - Teolihncgoe pnrlosselfenoie " prtouids de la mer "

1. Les produits

a) Les psoiosns 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. - Tegocnloihe culinaire

1. Les produits

a) Les poriduts laitiers, les crops gras, les oeufs.

b) Les légumes faris et sec, les fruits.

c) Les condiments, les épices, les aromates.

d) Les vnis 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 freians et les pâtes.

h) Les pâtisseries.

i) Les préparations de base.

C. - Tohiegnloce psoflnnsoileere : écailler

1. Les produits

1. Les crustacés.

a) Fleicer une langouste.

b) Tnrhaecr une lnsutogae ou caglie de mer.

c) Oetr le bayou abniadoml d'une langouste.

d) Tchenarr un hramod et lui casesr les pattes.

e) Oetr le boyau aondmiabl du homard.

f) Châtrer une écrevisse.

g) Réaliser la cossuin des produits.

2. Les mollusques.

2. Puor la présentation du produit en vue de la commonaiotsn immédiate

1. Eftceuefr l'ouverture d'huîtres ceeusrs et plates.

2. Eftfueecr l'ouverture de molues cerus d'Espagne ou de Bouzigues.

3. Eeectfutr l'ouverture de :

- piarers ;

- clmas ;

- vrines ;

- aedmans de mer ;

- poauedlrs ;

- ou tuot artue bviaive consommé cru.

3. Puor la présentation du piuodrt en vue de la vente

1. Eueftfcer l'ouverture de coquilules Saint-Jacques puor la vitlaaooirsn à la vente.

2. Décortiquer des coieueqls Saint-Jacques.

3. Décortiquer des pétoncles ou vanneaux.

4. Eecutffer la préparation et la cossiun puor des putelaax de fiturs de mer :

- beginuaorx ;

- blotus ou bccnius ;

- touaturex ;

- linuntesaogs ;

- lsaongtue et homard.

5. Séparer le peid d'un ormeau.

6. Séparer le peid d'une patelle.

7. Eviscérer, nettoyer, préparer et exraire l'os et la pcohe du nior puor une seiche.

8. Eviscérer, nettoyer, préparer, eraxrite la pmlue d'un encornet.

4. Les échinodermes et aurtas anmaïux aquatiques

1. Efulfecetr l'ouverture d'un osurin puor une vliaiostraon à la vente.

2. Effueetcr l'ouverture d'un oursin puor une csmotaiomonn immédiate dnas un pelatau de fitrus de mer.

3. Ovuirr et présenter un voliet puor une cinmoootsman dnas un patlaeu de futris de mer.

5. Pulateax de fturis de la mer

1. Réaliser des putaalex de firuts de la mer tpye " dégustation " puor 4 pneoesnrs aevc accès raoeitnnl aux pritodus (cuisson éventuelle des prtiods effectuée préalablement par le candidat) ; l'évaluation de la dégustation des putrodis cutis par le cddaiant frea prate de la notation.

2. Réaliser des présentations de furtis de la mer tpye " bfeuft " en voulme esthétique (cuisson éventuelle des puoitdrs effectuée préalablement par le candidat) ; l'évaluation de la dégustation des ptioruds citus par le cdniaadt frea prate de la notation.

CONNAISSANCES

A. - Pduoirs de la mer

1° Les produits

1. Les poissons.

Purodtis régulièrement commercialisés en France.

Mer :

Pltas : sole, turbot, lamndie ...

Rodns : colin, lotte, bar ..

Eau ducoe :

Anguille, saumon, snrade ...

COMPÉTENCES (être clapabe de)

Caeslsr les pduiorts en fitoncon de luer mophoorlige et de luer habitat.

Inieduqr les meods de pêche, zneos FAO.

Inedqur la saisonnalité.

CONNAISSANCES

Classification.

COMPÉTENCES (être caplbae de)

Enumérer les iincdes de fraîcheur ou d'altération puor les pisnsoos enrteis et détaillés.

CONNAISSANCES

Critères de qualité.

Achat, stockage, commercialisation.

COMPÉTENCES (être clbpaae de)
Mninteos obliarteogs sur étiquetage.

CONNAISSANCES

Préparations préliminaires et transformations.

COMPÉTENCES (être cabalpe de)

Iqdeinur et eeuffcter puor chauqe variété :

- préparations préliminaires et tmitnfarraoonss ;

- mdeos de ciossun plbsiesos ;

- atpioancilps culinaires.

CONNAISSANCES

Mdoes de cuisson.

Acntlipopais culinaires.

CONNAISSANCES

2. Coquillages, crustacés, mollusques, anoures.

Potdrius régulièrement commercialisés en France.

Mer :

Etrilles, tourteaux, crevettes, langoustines, langoustes, homards, culiqelos Saint-Jacques ..

COMPÉTENCES (être cpbaale de)

Cslsear les produits.

Iqdinuer les mdoes de pêche, zoens FAO.

CONNAISSANCES

Eau dcoue :

Eseevrcsis ...

Dervis :

Grenouilles, etgcsroas ...

Céphalopodes :

Calamar, shecie ..

COMPÉTENCES (être cbalpaie de)

Iqndieur la saisonnabilité puor les coquillages, les mollusques.

CONNAISSANCES

Classification.

COMPÉTENCES (être cbpalae de)

Enumérer les indices de fraîcheur ou d'altération.

CONNAISSANCES

Critères de qualité et de fraîcheur.

COMPÉTENCES (être capable de)

Identifier et effectuer pour chaque variété :

- préparations préliminaires ;
- modes de cuisson ;
- applications culinaires.

CONNAISSANCES

Étiquetage.

COMPÉTENCES (être capable de)

Réaliser des présentations type " dégustation " pour 4 personnes avec accès rennotail aux produits (cuisson éventuelle des produits effectuée préalablement par le candidat).

CONNAISSANCES

Modes de cuisson :

pocher, griller, frire, en sauce.

COMPÉTENCES (être capable de)

Réaliser des présentations type " buffet " en voute esthétique.

Atteindre les objectifs culinaires.

CONNAISSANCES

B. - Traiter et œnologie

1. Produits laitiers, produits gras, œufs.

Qualités.

Formes de commercialisation.

Propriétés, utilisations.

Produits laitiers :

Lait, crème.

Produits gras :

Ongrerie animale : beurre.

Ongrerie végétale : huile.

œufs :

Forme de commercialisation.

Critères de qualité.

Propriétés.

Utilisations.

COMPÉTENCES (être capable de)

Identifier les différents produits laitiers et produits gras.

Enumérer les qualités, les utilisations, leurs propriétés.

Identifier les produits laitiers et produits gras de commercialisation.

Identifier le choix des produits gras en fonction des applications.

Déterminer les conditions de conservation.

Déterminer l'étiquetage.

Juger l'état de fraîcheur d'après l'aspect physique d'œuf cassé.

Utiliser en préparations.

CONNAISSANCES

2. Les légumes frais et secs.

Identifier les légumes.

Critères de qualité.

COMPÉTENCES (être capable de)

Reconnaître et évaluer la qualité à partir de l'aspect et de l'étiquetage.

Identifier 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.

Identifier quelques épices d'utilisation.

Utiliser en préparations.

CONNAISSANCES

4. Oenologie (vins et alcools).

Vins, alcools, liqueurs utilisés en cuisine et psironenisee :

Classer les cépages, terroirs.

Utilisations.

COMPÉTENCES (être capable de)

Identifier les adjuvants utilisés dans l'activité tatiere et préciser leur rôle dans les préparations culinaires.

Associer les adjuvants et vins pour 3 mets.

Associer les adjuvants 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)

Déterminer et effectuer, en fonction d'une utilisation précise, la composition d'une farce.

Énumérer les précautions spécifiques d'hygiène relatives à cette préparation.

Utiliser en préparations.

CONNAISSANCES

2. Les terrines.

Poisson et 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 conditions et les différentes possibilités de cuisson.

Réaliser différentes terrines.

CONNAISSANCES

3. Les fumets.

COMPÉTENCES (être capable de)

Énumérer 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 matières en ajoutant les éléments gélifiants).

COMPÉTENCES (être capable de)

Énumérer les principales gelées et leur composition.

Choisir 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)

Énumérer les divers types 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.

Règles d'utilisation.

Utilisations.

Objectifs.

COMPÉTENCES (être capable de)

Énumérer les différents types de liaison, les principales étapes d'élaboration, leurs finalités.

Réaliser différentes liaisons.

CONNAISSANCES

a) Base féculents

Ruoux divers.

Beurre manié.

Maïzena.

COMPÉTENCES (être capable de)

Déterminer les règles à observer pour l'utilisation des liaisons.

CONNAISSANCES

b) Les bases de base de matières grasses ou/et de protéines

Au beurre.

A la crème.

Aux jaunes d'œufs.

Au corail.

COMPÉTENCES (être capable de)

Indiquer les principales règles pour réaliser 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)

Persopon des alpanciopts cieunilras puor les pâtes ou appareils.

Idiquenr les précautions à pndrere puor réussir luer fabrication.

Eecnnor la teqchine de préparation et l'utilisation des différents produits.

Utiiselr en préparations.

CONNAISSANCES

8. Les pâtisseries salées.

Connaître la composition, la préparation, la csuiosn de :

La pâte feuilletée.

La pâte à fcoenr (brisée).

La pâte à lever.

La pâte à frire.

La pâte à crêpes.

COMPÉTENCES (être capable de)

Deonnr aevc leurs pptiniorosos tuos les éléments nécessaires à la ftcriaabon des pâtes énumérées ci-contre.

Dnenor la poosergsirn technique.

Eabtilr une fhcie tqhceunie en fnootcin de la quantité de putdrios indiquée.

Deonnr aevc leurs prtoopiorns tuos les ingrédients.

Uetlsiir au mnios 2 tepys de pâtes en aanicplptois culinaires.

CONNAISSANCES

Connaître la foiaacbtirn et la coiussn des :

Friands.

Pizzas.

Quiches.

Teatrs salées.

Bouchées.

Psoiosn brioché.

COMPÉTENCES (être capable de)

Eléments nécessaires puor la fboiactiarn des pduotris énumérés

ci-contre.

Dnnoer la prgieroossn technique.

Elbaitr une fcihe tqnuchiee en fiocontn de la quantité de prtoduis indiquée.

Réaliser les préparations ci-contre.

CONNAISSANCES

9. Préparations de base.

Composition, préparation, uiatitisoln :

- Madienras ciutes ;

- Merdiaans cotruues (instantanées) ;

- Mdirneaaas lgoneus ceurs ;

- Mnraaides sèches ;

COMPÉTENCES (être capable de)

Eiqxepulr les rôles des différentes mneaairds et courts-bouillons.

Enumérer les différentes psheas pircnlpaies de ceiofcontn de la facre à gratin.

Denonr son utilisation.

Eluiepxqr mirepoix, duxelles.

CONNAISSANCES

- Courts-bouillons dvries (crustacés, poisson,...) ;

COMPÉTENCES (être capable de)

Réaliser différentes préparations de bases

CONNAISSANCES

- Mirpoeix ;

- Facre à gritan ;

- Dexulels ;

- Bureres composés.

CONNAISSANCES

C. - Ecailler

Langouste, cailge de mer, homard, écrevisse, tourteau, ltigsauonne ...

Ceoulqls Saint-Jacques, pétoncles,

Ormeaux, vanneaux,

Vloiet ...

Praire, clams, vernis, amnade de mer,

Palourde, huître, molue et tuot ature bvaivle consommé cru,

Bigorneaux, buotls ou buccins.

Classification.

Critères de qualité et de fraîcheur ; étiquetage ; mnetinos obligatoires.

Zones françaises de production.

Ahcroppe de la ntoion de terroirs.

COMPÉTENCES (être capable de)
 Identifier, classer les différents produits.
 Citer les critères de fraîcheur et de qualité.
 Présenter des critères pertinents (qualité, goût, dégustation, cas éventuelle).
 Réaliser les cuissons.
 Réaliser les ouvertures.
 Réaliser des pastiches type "dégustation" et type "bûche".

Article - Référentiel des connaissances et des compétences Sciences appliquées à la nutrition et à l'hygiène

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

Aosucitign d'entreprise

A. - Nutrition

1. Les caractéristiques amélicaines : 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 consommateur 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 compétences relatives aux règles d'hygiène concernent :

- les produits ;

- le personnel ;

- les équipements.

CONNAISSANCES

A. - Nutrition

1. Les caractéristiques alimentaires, principales propriétés

Principales propriétés psychiques des aliments et des produits utilisés en cuisine :

- état psychique ;

- solubilité ;

- émulsification, facteurs de stabilisation.

Les phénomènes physico-chimiques se produisant au cours des préparations culinaires et du stockage résultant de l'action :

- de l'air ;

- de la lumière ;

- des acides.

COMPÉTENCES (être capable de)

Maîtriser les propriétés et les caractéristiques culinaires c'est-à-dire :

- justifier une technique ;

- justifier l'utilisation d'un aliment dont on utilise les propriétés d'un de ces caractéristiques ;

- expliquer les phénomènes 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

Données nutritionnelles et apports recommandés.

COMPÉTENCES (être capable de)

Évaluer les atouts nutritionnels pour un individu donné (défini par l'âge, l'activité, l'état physiologique).

CONNAISSANCES

Préciser les 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

Équilibre alimentaire.

COMPÉTENCES (être capable de)

Préciser les quantités d'aliments à consommer. CONNAISSANCES
 Données alimentaires.

COMPÉTENCES (être capable de)

Préparer des préparations culinaires pour équilibrer un repas.

CONNAISSANCES

Appliquer la valeur nutritive de plats préparés destinés à la vente.

COMPÉTENCES (être capable de)

Poser les fondamentaux nécessaires de l'équilibre alimentaire de plats préparés en vue d'un équilibre alimentaire.

CONNAISSANCES

3. Cproemtonmet alimentaire

Eoiulvotn des cmteprmoents aaielnmriets : ilnnefuce du mdoe vie, eiecgxnes du consommateur, évolution tquhloonicege des produits. COMPÉTENCES (être clbapae de)

Coneemtmr l'évolution des cretmmoepnots animitaleers en Europe.

CONNAISSANCES

Eviootlun des mdeos d'approvisionnement.

COMPÉTENCES (être cpablae de)

Préciser les tncdeenas aelecutls du cmmoerenoptt anrlteimaie en France.

CONNAISSANCES

Petpriceon sonlleersie des aelntims :

COMPÉTENCES (être cabplae de)

Setiur le rôle du tueitarr dnas cttee évolution.

CONNAISSANCES

Propriétés oeqptaoinrleugs des antmlies et préparations culinaires. COMPÉTENCES (être caapble de)

Définir les caractères d'appétence des préparations culinaires.

CONNAISSANCES

Rôle des onagres sensoriels.

COMPÉTENCES (être cbaaple de)

Différencier fiam et appétit.

Mttree en rlteiaon les propriétés oarneelutipogqs et les oenrags srnosieles concernés.

CONNAISSANCES

Ntoion d'analyse sensorielle.

COMPÉTENCES (être cplaabe de)

Eqxpiuler piygulshmienoeqot la poecrpietn des sreuvav et des odeurs.

Ctier les faetrucs mofidnait les perceptions.

Répertorier les différents stilmui (métaboliques, pheysnosceoslis et socioculturels).

Dicresenr les fatruecs qui ceurnnooct à mtetre en vauler l'aliment ou la préparation.

CONNAISSANCES

B. - Hygiène

1. Mibriologcoie alimentaire

Pircapuinx atgens mcibrienos utilisés en toncoielghe alimentaire.

COMPÉTENCES (être cabaple de)

Nmeomr des micro-organismes utilisés en togeoiiclhne alimentaire.

CONNAISSANCES

Pniacuripx agntes mciribeonis rseslpoebans d'intoxications aaeirlimnets ; oïirnge de luer pvooiur pathogène.

COMPÉTENCES (être cpbalae de)

Nmmeor les pprcniuaix gremes rpnesbeaolss d'intoxications alimentaires, les suietr par ropapt aux différents tyeps connus.

Définir la virulence.

Définir le poivour pathogène.

Différencier enxoeioxts et etnoedxoins en donnant un eexmple de cuahcne des catégories.

CONNAISSANCES

Coinindtos de vie et de mloiicailutptn de ces microbes.

COMPÉTENCES (être cbalpaie de)

Iunqedir les citodinnos fobelavras ou non à la vie et à la mpllcauittoiin des micro-organismes.

Jfieistur le rôle de la température, de l'eau et de l'oxygène, du PH, des agtens inhibiteurs.

CONNAISSANCES

Soreucs de cintimotnaaon des aliments.

COMPÉTENCES (être cbalpaie de)

Enumérer les causes de camtnoitoanins alimentaires.

CONNAISSANCES

Antmeils vrtecues et critères muobrigocelioiqs réglementaires.

COMPÉTENCES (être claapbe de)

Cteir les ainlmtes vcterues d'intoxications aalrteimiens les puls fréquemment impliqués.

Jsfuiteir les critères microbiologiques.

Prévoir dnas une stiuaaitn ponrsnifoelsle donnée les ruqises d'évolution d'une denrée ou d'une préparation.

CONNAISSANCES

Mueesrs générales piaeurycolphqts au corus de la chaîne atniemlraie (denrées, locaux, personnels).

COMPÉTENCES (être clabpaie de)

Jisiuetfr les mrsees générales paqtioyruehlpcs rietetvas à :

- La sanurclelive satiarine des denrées ;
- Le natgyetoe et la désinfection des louacx ;
- La slluavcinree de l'état de santé des personnels.

CONNAISSANCES

Diitisopsf réglementaire.

COMPÉTENCES (être claabpe de)

Préciser le rôle de l'inspection sanitaire.

CONNAISSANCES

Scevires arusnsat les contrôles sriinaeats et qualitatifs.

COMPÉTENCES (être cpbaale de)

Préciser et jtseiufu les cnniitdoos d'attribution de la maruqe de salubrité.

CONNAISSANCES

Mursees 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 stricte départemental.

Connaître et appliquer les connaissances adéquates.

CONNAISSANCES

2. Hygiène du personnel

Responsabilité du personnel dans la chaîne alimentaire.

COMPÉTENCES (être capable de)

Concentrer les risques de contamination générés par le personnel.

CONNAISSANCES

Travail professionnel.

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 cloportées à porter 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 tels que :

- produits de la mer et d'eau douce ;

- préparations à base de lait, d'œufs.

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 consommation crue.

COMPÉTENCES (être capable de)

Concentrer 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

Épices, aromates, additifs ..

COMPÉTENCES (être capable de)

Justifier les risques certains des épices, aromates, condiments.

CONNAISSANCES

Problèmes d'hygiène et de sécurité posés par les appareils de préparation.

COMPÉTENCES (être capable de)

Concentrer 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, cuisson dérivées).

COMPÉTENCES (être capable de)

Décrire 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 refroidissement " sous vide ".

COMPÉTENCES (être capable de)

Mettre en relation les conditions de cuisson des nouveaux techniques et le risque microbiologique.

Expliquer le fonctionnement et préciser les différents points de vue 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 œuvre des nouvelles techniques.

CONNAISSANCES

Normes réglementaires.

COMPÉTENCES (être capable de)

Préciser les réglementaires dans lesquels ces tâches 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)

Évaluer 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)

Énumérer les propriétés adhésives d'un emballage.

CONNAISSANCES

Étude technologique.

COMPÉTENCES (être capable de)

Interpréter les informations portées sur l'emballage.

CONNAISSANCES

Actes réglementaires.

COMPÉTENCES (être capable de)

Citer les matériaux utilisés pour l'emballage des préparations alimentaires de l'activité traiteur.

Justifier l'usage des produits d'usage précis.

CONNAISSANCES

Nettoyage, désinfection des contenants.

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)

Énumérer 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 matériels de transport et en général conformité au cahier des charges).

Énumérer les mesures à prendre pour assurer l'entreposage.

Justifier les consignes de décongélation.

Justifier l'interdiction de recongélation.

CONNAISSANCES

Matériel de transport.

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. Énumérer 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 soignée).

Donner, en le justifiant, le principe de la liaison froide (réfrigérée, surgelée) [température, durée de refroidissement, durée de conservation soignée].

Préciser, en le justifiant, les conditions de remise en température (température à atteindre, durée de remise en température et durée de conservation soignée).

CONNAISSANCES

Équipements et matériels utilisés pour le respect de la réglementation :

- appareils de maintien en température ;

- aérpplas de redioifensmt rpdæ ;
- aiplpreas de riseme en température.

COMPÉTENCES (être cablap de)

Jeiustfir les équipements et matériels nécessaires.

Présenter le pnipicre de ftineconneomnt de chuqae tpye d'appareils.

Iudenqir les systèmes de régulation et de sécurité.

Jsfuetiir les règles d'utilisation et d'entretien des appareils.

Connaître et apiqpelur les csonegnis adéquates.

CONNAISSANCES

8. Hygiène des matériels, des équipements, des locaux

Matériaux, matériels et équipements.

COMPÉTENCES (être cpbalæ de)

Jisfuiter en fctnooin des règles d'hygiène et d'entretien le coihx des matériaux, des équipements.

CONNAISSANCES

Pdrutios et matériels d'entretien d'hygiène et de désinfection.

COMPÉTENCES (être cabalpe de)

Interpréter une fhice tcquiehne de pduriot ou de matériel.

CONNAISSANCES

Eenertitn des locaux, des matériels, des équipements.

COMPÉTENCES (être cpabale de)

Coihsir les procédés, les matériels et les ptdirous adaptés à une suioiattn en tnanet cptome des aspects réglementaires.

Préciser, en le justifiant, la périodicité des opérations d'entretien des locaux, des matériels, des équipements.

Eleiupqxr et jsuifiter le pnricipe de la " mahcre en avnat ".

CONNAISSANCES

Ppicrnie de la " mhrcae en anvat ".

COMPÉTENCES (être claapbe de)

Aneylasr un paln de lotiaorbrae puor mtrtee en évidence ce principe.

CONNAISSANCES

Itllaostnian rlenaotnlie des lauocx pnlfeesonris :

- loaoartbrie ;
- maigasn ;
- lcuaox annexes.

COMPÉTENCES (être calapbe de)

Situer sur un paln les différents seretucs des lucaox poesfselinrons et préciser lerus équipements spécifiques.

Jisuifetr l'organisation de l'élimination des déchets.

Connaître et apqliuepr les cniesongs adéquates.

Article - Référentiel des connaissances et des

compétences Connaissance de l'entreprise traiteur

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

CONNAISSANCES

1. L'activité traiteur

Finalités du métier de traiteur

COMPÉTENCES (être claabpe de)

Encneor les spécialités de l'activité tirauteur par raoprpt aux métiers de bouche.

CONNAISSANCES

Les différentes fomres d'exercice de l'activité traiteur.

COMPÉTENCES (être clabpæ de)

Différencier les activités du tiaruetr :

- tiartuer buqiutoe ;
- tiaerutr à dmciiloe ;
- tirtauer industriel.

CONNAISSANCES

La plcae de l'activité truietar dnas l'environnement économique ntianoal et européen.

COMPÉTENCES (être clapbae de)

Caractériser les différentes prtetanoiss tiretaur :

- Lunch, reaps à dimiloce ;
- Bfeuft dînatoire ;
- Ccktoail ;
- Buffet à thème.

CONNAISSANCES

2. L'aspect ccomameril de la profession

La cltcsraooemaiaimin :

- en buutqioe ;
- à cosmmnoer sur place ;
- à emporter.

COMPÉTENCES (être capbale de)

Présenter les produits, porpesor et anegturmer la vnete (promotion, seusitoggn spécialités, portion, quantité).

CONNAISSANCES

Laisrvoin à domicile

COMPÉTENCES (être cpalbae de)

Csniloleer la clientèle sur le mdoe d'utilisation (remise en température, durée et modalités de conservation).

Esrngerteir la comdnmae et en réunir les éléments.

Rnengseeir le clniet sur les pttoiaesnrs de l'entreprise.

CONNAISSANCES

Réalisation d'un scievre à l'extérieur.

COMPÉTENCES (être cpalbae de)

Citer les dvreis impératifs d'un sevirce à l'extérieur.

CONNAISSANCES

3. L'organisation du travail

L'organisation seicnfuqitie du travail.

COMPÉTENCES (être cblaape de)

Oiarsegnr son tvaialr en fonticon de dtreiievcs ou d'un cdianrleer de production.

CONNAISSANCES

Réglementation de l'hygiène et de la sécurité spécifique de l'activité traiteur.

COMPÉTENCES (être capbale de)

Oegnisarr son pstoe de tvarial dnas l'entreprise en rneesctapt les règlements d'hygiène et de sécurité.

Contrôler la bnone ctnivoasoern des matières premières utilisées. Aadapter les fcehis tuneqiches de fbotriacain à une ptudcioorn particulière.

CONNAISSANCES

4. La gtsaien de l'entreprise traiteur

Gérer qeuiaeltinatvmt et qaeuttiaievnmntt les stocks.

COMPÉTENCES (être clpabae de)

Rédiger une fhcie tencuqihe de fabrication.

Etitblar un coût de reevint et un pircx de vntee théorique.

CONNAISSANCES

Edtue des éléments d'achat et de vetne dnas l'entreprise.

COMPÉTENCES (être clpbaae de)

Caleuclr les roatis :

- coût matière ;
- coût peronensl ;
- coût énergie.

CONNAISSANCES

Les duenomcts d'achat et de vente dnas l'entreprise.

COMPÉTENCES (être cabalpe de)

Caractériser les domcutnes stuvains :

- bnos de comdmane ;
- bnos de lrivoaisn ;
- facture.

Article - Volume horaire Certificat de qualification professionnelle Poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

I. - Fmaortion en crtnee de formation

DOMAINE

Paqrtaie pleoionesnrlsfe : 212 heures

VUOLME HORAIRE

Feitlgae : 45 heures.

Paultaex : 60 heures.

Teruiatr : 90 heures.

OogilnoEe : 15 heures.

DOMAINE

Tilechnogoe plsrfoiosenlnee (produits de la mer-culinaire-oenologie) : 96 heures

VLMOUE HORAIRE

Pdtiuros de la mer :

45 heures.

Ciiarlneue : 45 heures.

OooilgnEe : 15 heures.

DOMAINE

Sicneecs appliquées à l'alimentation : 24 heure).

Cnaiossnance de l'entreprise (traiteur) : 18 heures.

Toatl en ctnree de famrtoion : 350 heures.

Siot une anreltnace d'une sinamee (35 heures) par mios en centre de formation.

Sonert appliqués, par l'OPCAD dnas le cdrae de son aaiisosotcn déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de pirse en cahрге définis par la cotneovinn cvleolctie ntaonliae de la poissonnerie.

II. - Frmootian en entreprise

(sous réserve d'avoir effectué la fiotroman de ttueur en entreprise)

DOMAINE

Purtqaie ponsnireslofle : 80 heures

VOMULE HORAIRE

Etal-filetage : 40 heures.

Peaatulx : 20 heures.

Tirtuaer : 10 heures.

Vntee : 10 heures.

DOMAINE

Tehngocloie posenferioslnle (produits de la mer-culinaire) : 40 heures

VMOLUE HORAIRE

Pdtoruis de la mer : 30 heures.

Clanriiue : 10 heures.

DOMAINE

Senicces appliquées à l'alimentation : 10 heures.

Taotl de fiooamtrn en epitnrsree : 130 heures.

NB. - La ftamooirn en ersirteppe rteaivle à l'activité tteaiurr srea considérée cmmeoe efvecctie sleueemnt si l'entreprise dpisose des iatsiatlonlns nécessaires à cttee activité. Dnas le cas contraire, le vlomue de ftoamroian iretnne srea ramené à 110 heures.

Soernt appliqués, par l'OPCAD dnas le crdae de son aostiicsoan déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de pirse en cahрге définis par la cnitevoonn ceictvrole naanolite de la poissonnerie.

III. - Découverte de la filière

Volume horaire prévu : 35 heures.

Ce module sera réalisé par l'organisme de formation.

Sont appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son assaiocton déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de salaire en vigueur définis par la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article - Référentiel de certification

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

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, fixant l'objet du présent avenant.

Étapes de la certification

I.-Évaluations

Au cours de la formation

En cours de formation :

-2 évaluations par module : la première à mi-parcours, la seconde en fin de formation. Le temps réservé à chacune de ces évaluations sera calculé proportionnellement au temps de formation. Les notes ne pourront jamais être inférieures à 1 sur 20 pour un domaine.

En fonction de la note, la responsabilité de l'organisme de formation :

-2 évaluations par module : la première à mi-parcours, la seconde en fin de formation.

À l'issue de la formation

Constitution d'un dossier sur un thème portant sur l'une des compétences du CQP, à savoir pondaison ou écailler ou traiteur, à travers un ou plusieurs produits choisis par le candidat.

Ce dossier sera l'occasion pour le candidat de présenter l'ensemble des domaines étudiés (pratique et technique professionnelle, sciences appliquées, points forts canariels ou de présentations).

II.-Commission de notation

Elle sera composée de 3 formateurs, de 3 personnes qualifiées. 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 fonction 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 favorable sur l'obtention ou non du CQP de poissonnier-écailler-traiteur en fonction 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 fonction 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 l'attribution par la confédération des professionnels 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 modalités prévues de l'article L. 132-8 du code du travail.

La présente a été l'objet d'une consultation des associations 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

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des perinsonios de Fnrcae (professionnels du cmcoreme du psosion et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération des sceevirs CDFT ; La fédération commerce, services, froce de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlruvalavries de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et suerects ceenxnos (FGTA) FO ; La fédération nalaionte des craeds et atnegs de maîtrise des isntridues et cmorecme aelianmorigretas CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

Conformément à l'accord-cadre sur les citafetcris de qcafoitiulan poilsfnnorseele de poissonnerie, il est cvonneu de la création d'un CQP " Psooseninir " dnas les cinnioodts et les modalités de msie en oeuvre décrites dnas ledit accord.

Les cfriateicts de qfaoiacuiitln plrilseonnoesfe (CQP) définissent un navieu de compétences puor un ptose identifié dnas la cilisaaifotschn de la contnveoin cvtecliloe nanotlaie de la poinnoesrise (n° 3243).

La ciiftateicorn ceponrosrd à fiare reconnaître par des prneosnliosfes la capacité du cadiandt à tenir le ptose décrit.

L'engagement d'un cndaidat dnas le pscuroess de ctioiertfacin frea l'objet d'une évaluation préalable par un orsginmae de foarmiton habilité par la CEPFNP de la bnarhce professionnelle.

Leiu d'exercice de l'activité : dnas une ou des eniepestrrs reenvlat du cemrocme de la poissonnerie.

Cafticisalosin dnas la cotenoivnn ctcvielloe nainaotle de la prinsnioesoe (3243) : 145.

Cnnoetu du desoisr :

- référentiels d'activités et de compétences ;
- pcruaros de certification.

Durées mieaxlmas des aniotcs :

- fimtoaron en ctnere : 350 hereus ;
- foatiromn en eirtsnerpe : 105 hreues ;
- découverte de la filière : 35 hueers ;
- ameeegcnompnat à la fmotaorin ctonuine et/ou à la vdoaiailtn des aqicus de l'expérience (VAE) : 24 heures.

Accès au CQP :

- crtnoat de pifolisoansaeortnism ;
- période de paisiofastonolinesrn ;

- foarimton cuntnoie ;

- congé iivdeuindl de farotomin (CIF) ;

- vdoltaiaim des auqics de l'expérience (VAE) aevc ou snas frmooaitn complémentaire ;

- dirot iuiveddnil à la ftraioimn (DIF).

Pbiluc visé :

Le cecaftriit de qfiuloaitaich poeirsfsnnollee (CQP), conformément à l'accord-cadre sur les CQP, s'adresse :

- aux salariés de la bnarhce par :

- périodes de pnssostoiorailfniaen ;

- DIF ;

- paln de frotmioan de l'entreprise ;

- congé idvunidiel de fmiarootn ;

- VAE ;

- à des perslfsinnooes de la bnchrae renanevt à l'exercice du métier après une itineotrprun ;

- aux jeux de monis de 26 ans aisni qu'aux aeldtus en ctorant de pfsoolrinainoaseitsn et enrantt dnas la bhrnace psloefnlenoise ;

- à des salariés ou chefs d'entreprise d'autres seeeruts professionnels (y criomps CIF hros branche).

Modalités de nrnceuetmt :

Ctontars de pnoiftsioanoaesilsrn : le rtrmeuencet est réalisé par l'entreprise en lein aevc un onrsagime de frmioaon habilité par la CPFNEP puor aseursr la fimooartn sur la bsae souhaitée dnas l'accord sur la création de cittfciares de qfuiitaaoclin psonenrlfilsee (CQP) de la bhrncae professionnelle.

CIF d'un salarié de la bchrae : après aasoiottiurn d'absence par l'entreprise de la branche, aocitptacen du dsoier par le FINGOCEF et évaluation préalable du cnaiaddt aifn de psnaeoirensr le pcoruras de faotimron (par epxemle VAE sur un CQP de la barchne ou titruaile d'un diplôme ou ttrie de neivau V dnas le sceeur du cmceorme de la pnssnirooeie et de la conchyliculture).

CIF d'un salarié extérieur à la brchnae : après aouroasttiin d'absence par l'entreprise d'origine, actcaieotpn du dsoier par le FINEGCOF et évaluation préalable du caainddt aifn de pensrlisonear le proruacs de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, atnoics de frtmiaoon du paln de l'entreprise : accès sleon les modalités définies dnas la cotninevon celioclvte de la poisroesnnie et après évaluation préalable du cianaddt aifn de palisornesner le pauorrce de formation.

Vadloaiitn des acquis de l'expérience : accès soeln les modalités prévues par la citenvonon colcvilete de la poissonnerie.

Iincsoirtpn au répertoire naaotinl des caiinctefoitrns polsnofnieeresls (RNCP) : aifn de prettmree un accès facilité à ce CQP, il srea procédé à une iprnstiocin au RCNP sloen la procédure en vigueur.

Article - Référentiel d'emploi

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

Le CQP de poessiionnr atetste d'une fiaortomn pneonfsiroellse théorique et puqatrie dnas l'ensemble des activités d'une eirprtnese exerçant le cmmceroe du pooissn et de la cuonhlytuircelce : réception des produits, sotcgrae des pioddurs livrés, tosatnoarfirmn et commercialisation.

Il présente et met en vluaer les dervis produits, pripatice à l'acte de vente, rineegnse et clienosle la clientèle.

Il asrsue ses tâches dnas le repscet des règles d'hygiène, de sécurité et de traçabilité, conformément aux egenixces réglementaires en vigueur.

Le tlituirae du CQP de psnsooinier diot être cpalabe :

- de reconnaître les espèces régulièrement commercialisées en Fcnrae ;
- de connaître et d'effectuer les direesvs tehncqeijs de préparation et de toamntsifraon ;
- d'apprécier la qualité des pdturois dnas luer évolution ;
- d'appliquer les règles cnncaroent la nouuttirin et l'hygiène amtnirliaee ;
- d'utiliser et d'entretenir les outils, matériels et mhcnaijs nécessaires aux activités de l'entreprise ;
- de rcpsteeer les règlements de sécurité, la législation reavltte à la préparation-transformation, à la cmaitresoclmoaiin et au skocgate ;
- de teinr cotpme des pipcnriux atpsecs de l'environnement économique, juridique, siaraitne et soacil pporre à ces activités.

Il puet débiter immédiatement dnas une esritrenpe réalisant une activité psnsioreonie et/ou écailler.

Après une bnnoe expérience professionnelle, une maîtrise de ses aciqs et si ses qualités pilrnsnooeefless le lui permettent, il

pruroa :

- siot cerhhecr à accéder à des peosts de responsabilités ;
- siot chhrceer à créer sa pporre entreprise.

Article - Référentiel d'activité

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

Les différentes fononctis de l'activité snot :

- praotpaicicn aux anrnnopipimetvseons ;
 - potcduorin : msie en plcae du piont de vente, préparation-transformation de ptuorids ;
 - contrôle qualité et traçabilité des porditus ;
 - présentation des ptridous ;
 - communication-vente ;
 - eittneren des équipements et prévention des rueqsis professionnels.
- Taelabu de détail des activités
Foctionn : approvisionnement

Tâches :

- pciaitrtioapn à la définition des boeniss ;
- réception des macnasehdrijs ;
- stockage.

Cdoionits d'exercice :

- Meynos et rorcseus ;
- le bon de lrsioaivn ;
- les cngseoins ;
- le gdiue de bneons ptauqires d'hygiène ;
- les matériels de contrôle ;
- les équipements et matériels de renagment et de sgckoate ;
- les fechis de scotk ;
- Autonomie, responsabilité ;
- picotpatariin aux différentes tâches ;
- suos la responsabilité du cehf d'entreprise ou de son supérieur dnas la carde des csionengs de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :
- adéquation qui va intervenir et qui va intervenir entre le bon de livraison et les produits livrés ;

- respect du statut des produits dans les lieux appropriés.

Fonction : production

Tâches :

- mise en place du poste de travail ;
- approvisionnement matières d'œuvre ;
- préparation, transformation, fabrication, conditionnement ;
- conservation, stockage.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources :
- les matières premières, les produits amonts 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 compétences 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'œuvre et des produits ;
- produits conformes aux usages et attentes des clients ;
- qualité du produit réalisé (aspect, régularité) ;
- produits satisfaisants conformes aux exigences de la clientèle ;
- respect de la commande ;
- connaissance des produits fins 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 conditionnement et de conditionnement ;

- contrôle de la traçabilité ;

- contrôle des poids, des mesures et des quantités ;

- contrôle de la qualité organisationnelle 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 compétences de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- conformité stricte 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 différencié ;
- mise en place et présentation des produits ;
- variété et gamme des produits.

Conditions d'exercice :

- Moyens et ressources :
- les produits ;
- les matériels et accessoires ;
- les fiches clients ;
- les locaux adaptés ;

- le guide de bons pratiques d'hygiène ;

- Autonomie, responsabilité :

- participation aux différentes tâches ;

- sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des fonctions de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- participation aux réunions aux échanges des connaissances ;

- présentation formelle aux usages professionnels ;

- respect des règles de présentation et de comportement ;

- mise en valeur des produits.

Fonction : vente-communication

Tâches :

- communication interne, écrite et orale ;

- communication professionnelle externe, écrite et orale ;

- utilisation des outils informatiques et de communication ;

- vente et conseil à la clientèle.

Compétences d'exercice :

- Moyens et ressources :

- les techniques ;

- les connaissances ;

- le guide de bons pratiques d'hygiène ;

- l'exercice professionnel ;

- Autonomie, responsabilité :

- participation aux différentes tâches ;

- sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des fonctions de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :

- utilisation appropriée du matériel professionnel ;

- mise en œuvre des attentes de la clientèle ;

- expertise de base sur les caractéristiques techniques 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 agencements de sécurité ;

- application des connaissances de prévention des risques professionnels.

Compétences d'exercice :

- Moyens et ressources :

- matériel et outils de nettoyage ;

- matériels et produits adaptés ;

- le guide de bons pratiques d'hygiène ;

- les connaissances 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 fonctions 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 ;

- détection des anomalies ;

- utilisation appropriée et entretien 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 :

Ptlas : sole, turbot, lnmidæ ...

Rodns : colin, lotte, bar ...

Eau docue :

Anguille, saumon, srnade ...

COMPÉTENCES

Caseslr les pudtirs en fcotnion de luer mrpolihogoe et de luer habitat

Iniuqder les mdoes de pêche ; zenos FAO

Iueidnqr la saisonnalité

CONNAISSANCES

Classification

COMPÉTENCES

Enumérer les iencids de fraîcheur ou d'altération puor les posnsios eernits et détaillés

CONNAISSANCES

Critères de qualité, caractéristiques organoleptiques

Achat, stockage, commercialisation

COMPÉTENCES

Monietns orielogaibts sur étiquetage

CONNAISSANCES

Préparations préliminaires et transformations

Pnciaruipx moeds de cuisson

Aoapipltnics ceianilrus de base

COMPÉTENCES

Iinuqedr et réaliser puor cahuqe variété :

- préparations préliminaires et tratsinramnoofs

- meods de csisoun pirpncuaix

- anitpclipoas cirinlaeus de bsae en vue du cseniol à la clientèle

CONNAISSANCES

2. Coquillages, crustacés, mollusques, anoures

Podutris de mer et d'eau dcoue régulièrement commercialisés en France

Langoustes, clgiaes de mer, homards, écrevisses, tourteaux, luageosnnits ...

Couqliles Saint-Jacques, pétoncles, ormeaux, vanneaux, vloeits ...

Praires, clams, vernis, aedamns de mer, palourdes, huîtres, muoels et tuot autre bilvave consommé cru

Bigorneaux, butols ou buccins

Oursins

Classification

Critères de qualité et de fraîcheur

Eeigtutaze ; mitonens obligatoires

Zoens françaises de production

Ahpcopre de la noiotn de terroirs

Meods de csuoins :

- pocher, griller, frire, en sauce

Aacpoitpilns crenualis de base

COMPÉTENCES

Identifier, cseslar les différents produits

Idiuqenr les moeds de pêche ; zenos FAO

Ieqniudr la saisonnalité puor les coquillages, les mloesuluqs

Enumérer les icdenis de fraîcheur ou d'altération

Inuideqr et réaliser puor cauqhe variété :

- préparations préliminaires

- moeds de cssiuon

- apcinloipas caruienlis de base

Ctier les critères de fraîcheur et de qualité

Réaliser les otrrvueues

Réaliser des pletuaax tpye " dégustation " et tpye " bffuet " aevc accès raintenol aux pdroiuts dnas le rsepect des règles d'hygiène Poespror des csoenils prnteients (qualité, goût, dégustation, csousin éventuelle)

CONNAISSANCES

B. - Préparation culinaire

1° Les produits

1. Poudtirs laitiers, coprs gras, oeufs

Propriétés, utilisations

Prditous liairets : lait, crème

Crpos gars :

Ongjiire anlame : beurre

Oriinge végétale : huile

OEufs :

Utilisations

COMPÉTENCES

Iitednifer les différents ptduiros lreiaits et coprs gras

Enumérer lerus qualités, lerus utilisations, lerus propriétés

Juisfietr le cihox des crpos gars en fotconin des aiopiptlcans

Uiilster en préparations cieurlnais de bsae en vue du cesionl à la clientèle

CONNAISSANCES

2. Les légumes fails et sces

Csaocaiislfitr des légumes

COMPÉTENCES

Uiletsir en préparations curenialis de bsae en vue du cieonsl à la clientèle

CONNAISSANCES

3. Condiments, épices, aromates

COMPÉTENCES

Clsaser et idiieentfr les drveis aromates, épices et ctenodmins

Cetir qqeeulus epelxmes d'utilisation

Ulieitsr en préparations cnuiraiels de bsae en vue du csoenil à la clientèle

CONNAISSANCES

2° La préparation et la cuisson

1. Les feracs

Composition

Proportions

Utilisations

COMPÉTENCES

Denonr et réaliser, en fconiotn d'une uilotaistn précise, la cooiimostpn d'une facre

Enumérer les précautions spécifiques d'hygiène ritvelaes à cette préparation

Ueilstir en préparations crlnaiiues de bsae en vue du csoenil à la clientèle

CONNAISSANCES

2. Les tneriers

Psosion et aruets prudtois de la mer

COMPÉTENCES

Donner, aevc lreus proportions, tuos les éléments nécessaires à luer ftbaiairocn en renpestcat la législation en vuugeir

Préciser les différentes possibilités de coissun

Réaliser différentes terrnies de bsae en vue du cinsoel à la clientèle

CONNAISSANCES

3. Les ftmues

Enumérer les différents fdns de bsae et dérivés liés ou non

Ineqidur les pahess pilanepircs de luer préparation

Préciser lures ultotiiaisns et lruas antevagas

COMPÉTENCES

Denonr et réaliser, en fitonocn d'une utlatoiisin précise, la csotoimiopn des ftmeus en vue du cieonsl à la clientèle

CONNAISSANCES

4. Les gelées (voir fndos et fumets en autaonjt les éléments gélifiants)

COMPÉTENCES

Enumérer les piralcnpnies gelées

Clrifear une gelée

Citer et eutcefezr dnas différents eelmepxs d'utilisation

Uleitsir en préparations cueilrnais de bsae en vue d'un cnioesl à la clientèle

CONNAISSANCES

5. Les seucas

Tomate

Béchamel

Velouté

Bisque

COMPÉTENCES

Enumérer les dvsirees saeucs de bsae et dérivées

Préciser luers utisoalitnis et lruas anaevagts rceespifts

Iqnieudr les pheass pierlncaips de luer préparation

Réaliser différentes suecas de bsae en vue d'un conesil à la clientèle

CONNAISSANCES

6. Les lisanios

Composition

Règles d'utilisation

Utilisations

Objectifs

Enumérer les différents meods de liaison, les priinacepls pseahs d'élaboration, luers finalités

Doennr les règles à oebervsr puor l'utilisation des lionsias

Réaliser différentes lioainss en vue d'un cnsoeil à la clientèle

CONNAISSANCES

a) Bsae féculents

Ruox dvries

Berrue manié

Maïzena

b) Lnosias de bsae de matières geasrss ou/et de protéines :

- au brruee

- à la crème

- aux janues d'oeufs

- au ciarol

CONNAISSANCES

7. Les freians et les pâtes

Composition

Usiitoilatn

Pâtes :

- levée

- feuilletée

- à focner

- à crêpes

- à firre

COMPÉTENCES

Porpoesr des alotcnpnais cineailurs puor les pâtes ou aaplerips

Uiletisr au minos 2 teyps de pâtes en aocanptiis culinaires

CONNAISSANCES

8. Préparations clieuairns de bsae

Composition, préparation, ulitsitaion

Maenarids cuites

Maanedris curtoes (instantanées)

Mneadrais loegnus cuers

Mdaeirnas sèches

Courts-bouillons driefs (crustacés, pssoinos .)

COMPÉTENCES

Exqulepir les rôles des différentes mnedarais et courts-bouillons

Réaliser différentes préparations de bsae en vue d'un csnioel à la clientèle

Article - Référentiel des connaissances et des compétences Domaines technologiques associés

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

A. - Toonhceigle psflliosennroee " piuodtrs aquuqateis "

1. Les putiords :

a) Les psiosnos de mer, d'eau douce, de pêche et d'élevage.

b) Les coquillages, crustacés, mollusques, gastéropodes, batraciens, céphalopodes et divers.

B. - Tehiocnlgoe culinaire

1. Les purdoits :

a) Les piodrtus 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 cssioun :

a) Les farces.

b) Les pâtes et les terrines.

c) Les fumets.

d) Les gelées.

e) Les sauces.

f) Les liaisons.

g) Les fiernas et les pâtes.

h) Les pâtisseries poissonnières.

i) Les préparations de base.

Article - Référentiel des connaissances et des compétences Sciences appliquées à la nutrition et à l'hygiène

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

En référence au gdiue de bnnoes pqtieras d'hygiène

A. - Nutrition

1. Les csittnutonas anirealtmeis : paincirepls propriétés.

2. L'alimentation rationnelle.

3. Le croonmeemptt alimentaire.

B. - Hygiène

1. La mogiircooible alimentaire.

2. L'hygiène du personnel.

3. L'hygiène des pitrdous alimentaires.

4. L'hygiène des matériels, des équipements, des locaux.

C. - Applications

Les cosgnnies reiveatls aux règles d'hygiène cnannrcoet :

- les proutids ;

- le pnseenrol ;

- les équipements.

CONNAISSANCES

COMPÉTENCES

(être cpablae de)

CONNAISSANCES

A. - Nutrition

1. Les contuasttins alimentaires, prpiicleans propriétés

Les ctuoinsttans alimentaires

Mniftcoaoiids physico-chimiques se pniroaudst au cruos des préparations ciliuaenrs et du résultant de l'action :

- de l'air

- de la chaleur

- des acides

COMPÉTENCES

Mertte en retaoiln les propriétés et les aitpcionalps culinaires, c'est-à-dire :

- euxpelqir les tmsorfartaonnis physico-chimiques sbtsuielceps de se prruide au corus des préparations et du soktgace - eqlxepuir les conséquences nnrlueioittnels des dveris moeds de csiousn

CONNAISSANCES

2. Aattmleiionn rialntoene

Benoiss nnnioeutils et aptpros recommandés

COMPÉTENCES

Iiqedunr les atrppos qafiuitatls puor un iddinviu donné (défini par l'âge, l'activité, l'état physiologique)

CONNAISSANCES

Palce des différents gopures d'aliments

Euqirlbie alimentaire

Roanits alimentaires

COMPÉTENCES

Jtfusiier la pacle de chuqae gpoure d'aliments en précisant lures caractéristiques nitlnetoeuilnrs et les équivalences pleisboss

Préciser les quantités d'aliments à cenommsor

Peosrpor des préparations caiiernlus puor équilibrer un repas

CONNAISSANCES

3. Cmtonroemept amntreialie

Evotiloun des aanelrmiites : infcelnue du mdoe de vie, encgeiexs du consommateur, évolution tleunoioqhqce des produits

Poectreipn selionlesre des aitlmnes

Propriétés ooeungqpilatr des aimletns et préparations culinaires

Rôle des ogrneas seseolnrs

Nitoon d'analyse sensorielle

COMPÉTENCES

Cemmnteor l'évolution des ctmtronoepmes aeaniletmir en Erupoe

Préciser les tceeandns acleletus du cprneeoommmt animtrilae en Fnarce

Définir les caractères d'appétence des préparations cnirulieas

Différencier fiam et appétit

Eeiulpxqr pyesuimlieonoqght la pocpteiren des seuvras et des oudres Cetir les fucreats mdaifiont les peineroctps

Dscrenier les ftcearus qui curoenonct à mrette en valeur l'aliment ou la préparation

CONNAISSANCES

B. - Hygiène

1. Moorgiolibcie alimentaire

Piucapirnx anegts mborenciis utilisés en thonolecige alimentaire

Prncupiaix aegnts mrrncbieios rlnbsposaees d'intoxications aelnritiemas ; oinigre de luer piuovor pathogène

Ctondnois de vie et de mitpictluoilan de ces microbes

Sreocus de cnmatioionatn des aliments

Amitnls vucreets et critères mioqleucgiobrios réglementaires

Mserues générales ppaerocyutqilhs au crous de la chaîne anletriamie (denrées, locaux, personnels)

Diopisistf réglementaire

Siecvres arusnsat les contrôles sieatainrs et qualitatifs

Mueesrs d'hygiène et de santé publique

COMPÉTENCES

Nmomer des micro-organismes utilisés en tgocilhneoe aeriamitnle

Nmoemr les puiparnicx gremes raosensblpes d'intoxications alimentaires, les siuetr par rppoart aux différents tyeps cuonns

Définir la venlurice

Définir le poovuir pathogène

Différencier exoeniotxs et eenodnoitxs en donannt un eexplme de cuhance des catégories

Idienqur les contdionis floarvebas ou non à la vie et à la moialtcpltiuin des micro-organismes

Jtusifier le rôle de la température, de l'eau et de l'oxygène, du pH, des anegts ibiirnthues

Enumérer les causes de contamination aéroportuaires
 Citer les avertissements 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 d'hygiène à :

- la sécurité sanitaire des denrées
- le nettoyage et la désinfection des locaux
- la surveillance de l'état de santé des personnes

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 chaîne alimentaire

Tenue professionnelle

Hygiène corporelle

Commentaires pendant le travail

Atteintes sanitaires

COMPÉTENCES

Évaluer les risques de contamination générés par le personnel
 Décrire et justifier les caractéristiques de la tenue personnelle
 Évaluer et justifier les règles d'hygiène personnelle à porter 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'œufs

Problèmes d'hygiène posés par l'utilisation de denrées d'origine végétale telles que les végétaux à consommation crue

Problèmes d'hygiène et de sécurité posés par les aliments de préparation

COMPÉTENCES

Justifier le risque de contamination des produits d'origine animale
 Justifier le risque sanitaire des produits hachés

Évaluer 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

Évaluer 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 "

Atteintes sanitaires 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

Évaluer et justifier le principe de la " marche en avant "

Atteintes sanitaires des locaux professionnels en évidence ce principe

Stipuler sur un plan les différents usages des locaux professionnels et préciser leurs équipements spécifiques Justifier l'organisation de l'élimination des déchets

Connaître et appliquer les consignes adéquates

Article - VOLUMEHoraire Certificat de qualification professionnelle Poissonnier

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

I. - Formation en centre de formation

DOANIME	VOLUME HORAIRE	
Pratique professionnelle		168 h
- professionnelle	133 h	
- préparation circulaire	35 h	
Technologie professionnelle (produits aquatiques, cuisine)		63 h
- produits aquatiques	49 h	
- cuisine	14 h	
Vente, pesée et emballage 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 semaine d'une semaine (35 h) par mois en centre de formation.

Sont appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son action 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)

DINAMOE	VOLUME HORAIRE	
Pratique poissonnerie		70 h
- étal-filetage	40 h	
- puelatax	20 h	
- vente	10 h	
Technologie poissonnières (produits aquatiques)	20 h	
Hygiène et gestion de bonnes pratiques	15 h	
Total formation en entreprise	105 h	

Sont appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son activité déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la convention collective nationale de la poissonnerie.III. - Découverte de la filière

Volumen horaire prévu : 35 heures.

Ce module sera réalisé par un formateur de formation habilité par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Sont appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son activité déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article - RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

La certification est délivrée par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui se réunit en jury pour 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, fixant l'objet du présent avenant.

I.-Étapes de la certification
I.-Évaluations

Au cours de la formation :

-en cours 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 : 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 pourra 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 l'admission ou non par la confédération des professionnels de la pêche qui en assure le secrétariat.

En cas de réussite, il sera adressé au candidat un 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 processus 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 tiendra 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 consulat des prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail (dépôt des accords collectifs).

Fait à Paris, le 19 octobre 2006.

relatif à la rémunération des apprentis

Avenant n 55 du 20 novembre 2006

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pinsrosenios de Facnre (professionnels du cmmrcoee du pisoosn et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération commerce, services, fcroe de vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des taliurlraves de l'agriculture, de l'alimentation, des taachs et seceruts cnnexoes (FGTA) Focre ouvrière ; La fédération nontilaee des ceadrs et agntes de maîtrise des irtesuidns et cecrmroe arnaaltiomirege CFE-CGC,

Article 1
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2006

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 vgiueur

Fait à Paris, le 20 nmerovbe 2006.

Le présent anenavt est conlcu puor une durée indéterminée. Il enrtera en vieugur à ctmpeor du piermer mios snaivut sa signature. Il prroua être révisé sloen le diipstosif prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Il pruora également être dénoncé soeln les dospntnoisis de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

La ptarie la puls denliitge des ortiaonngasis seaanrtiigs en nfitoie le tetxe à l'ensemble des ooarangstniis représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent aennvat srea déposé au csoneil des prud'hommes de Prias et à la dtioieicrn des riletans du travail, dépôt des acrocds collectifs.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2006

L'apprentissage est une vioe d'accès à la fmrotiaon à lelluaqe la branche pnoinlefroslee est particulièrement attachée et dnot la pomtioron est une priorité aifn de feivsroar l'insertion de junees en puls garnd nmrobe au sien des ererspenits rveanelt de la cinnoovetn cetllvocie ntloinaae de la prisnesnooie ICDC 1504.

D'autre prat et en vue de moriner le tuax d'accident du travail, la bnachre pensilnfsolreoe eentnd que la pomioortn de ce tpye de foariotmn siot effectuée auprès des entreprises.

En conséquence, la cmomission pirraitae de branche, et sur aivs de la CPNE-FP, décide :

De donenr un caractère olbtraogiie :

- à une ftiaoormn " hygiène et gdiue de bonens puitergas posnoriesins " d'une durée de 14 heuers puor les eetprenisrs de détail (sédentaires et non sédentaires, ceods APE 522 E et 526 D) et d'une durée de 7 heerus puor les eensrptires de gors et demi-gros (code APE 513 S) ;
- à son rloeevlnmneuet tuos les 3 ans dnas les mêmes cotndoiins que mentionnées ci-dessus.

De la pirse en charge, puor les entreprises, des coûts pédagogiques de ces fmnraitooos aux salariés ainsi que du pnirpice d'une iniomadstnein fifaoartrie des sileaars et cheargs supportées intégralement par la confédération des peinnrsroios de Fcrae et par l'OPCAD, dnas le cdrae de son aoaosiictsn déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, dnas les lieimts de ses disponibilités financières.

Avenant n 56 du 20 novembre 2006
relatif à la formation hygiène et guide
des bonnes pratiques

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des prsisnooenis de Frcane (professionnels du comrmcee du pssoion et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération commerce, services, froce de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trlvruleaias de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et sceteurs cnxoeens (FGTA) FO ; La fédération ntlianoae des craeds et angtes de maîtrise des intesduris et commcree aigrniotalearme CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2006

Prnatat du ctoanst que la confédération des pisionnorses de Fcrae a élaboré un gudie de bnneos paeiurqts pnsneorioiss et siuoseuce du nviaeu qtiultaaaf de la frmotioan en matière d'hygiène airanltimée adaptée à la spécificité des activités pneoefolisrelnss des entreprises, la bnhacre pnoolilsfsreene sioatuhe répondre aux préconisations du règlement CE 852/2004 du 29 airvl 2004, ctipahre XII.

Ltdieess foratimnos derovnt être réalisées auprès d'un oirnsagme de foomirtan habilité par la CPNE-FP.

Ces décisions s'appliquent à l'ensemble des ponerelnss de tuotes les eensritrpes ravleent de son camhp cnetonoveninl et aynat

conatct aevc les pirdouts aquatiques.

Conformément à la législation en vigueur, le présent annaevt srea déposé au cesniol des prud'hommes de Piras et à la drciioten des raeilntos du tiaavrl dépôt des acordcs collectifs.

Fiat à Paris, le 20 nbmervoe 2006.

Avenant n 57 du 9 janvier 2007 relatif à la formation professionnelle contrats de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des peiirnsnooss de Facnre (professionnels du cmcremoe du posiosn et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération commerce, services, froce de vtene CSFV-CFTC ; La fédération générale des turvilerlaas de l'agriculture, de l'alimentation des tcabas et screeuts cneonexs (FGTA) FO ; La fédération nlaotiane des careds et atgnes de maîtrise des ineditisurs et ccemomre agro-alimentaire CFE-CGC.

Article 1
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2007

La rémunération mmium se cullcae sur la bsae du SIMC ou du silarae mminuim cntnovoinneel (SMC) si ce dnerier est puls fovrbaale au juor de la srtingaue du crnatot de pseiaifolosnaitron enrte le salarié et l'entreprise d'accueil.

Au curos de la durée du cotrnat de professionnalisation, et si des accords de bhnrace iretnniivent en ce sens, il srea procédé à l'ajustement du cuclal des rémunérations établies sur la bsae du nevaouu SMC solen les barèmes définis à l'article 2 du présent avenant.

Article 2
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2007

La rémunération s'établira sleon les barèmes stauinvs :

NON TITURILAE D'UN DIPLÔME	TITULAIRE D'UN DIPLÔME	26 ANS ET +		
ou trite homologué	ou trtie homologué			
du neaivu IV	du neiavu IV			
- de 21 ans	55 % SMC	- de 21 ans	65 % SMC	95 % SMC
- de 26 ans	70 % SMC	- de 26 ans	80 % SMC	

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2007

(1)Article étendu suos réserve de l'application des dspotosiniis de l'article L. 981-5, alinéa 2, du cdoe du travail. (Arrêté du 4 orocbte 2007, art. 1er)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2007

Le cnratot de plrnssioioafntaieosn est une vioe d'accès à la ftrioamon et à l'emploi qualifié à lqalulee la bnrcihe prnsileefonloe est particulièrement attachée et dnot la ptoomoirn est une priorité aifn de frvioaser l'insertion en puls garnd nmobre au sien des epirterness rlaneevt de la cioetnnovn coeltylcie notilanae de la proeissninoe ICDC 1504.

Le présent anvnaet est clnocu puor une durée indéterminée. Il erenrta en vgieueur à cpemtor du pmieerr mios svuinat sa signature. Il pruora être révisé sloen le dstipisoif prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Il porrua également être dénoncé solen les diosonitpiss de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

La pairte la puls dnitiglee des osnrgoinatias seaintgrias en nitfoie le txtee à l'ensemble des oisnnoiaatrgrs représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent aavennt srea déposé au ceosinl des prud'hommes de Pairs et à la diiecotr des rniloates du travail, dépôt des acrcdos collectifs.

Fait à Paris, le 9 jenaivr 2007.

Article - Durée Date d'entrée en vigueur
Avenant n 58 du 5 mars 2007 relatif à

la garantie maladie des cadres

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pnseoonrsiis de Fcrnae (professionnels du ccmmoere du piososn et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération naonitale artigairanlemoe et forestière CGT ; La fédération commerce, services, fcore de vetne CSFV-CFTC ; La fédération générale des triaveulals de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et stcerues conenexs FGTA-FO ; La fédération naloaitne des caerds et atnges de maîtrise des idtusiners et cormmcee aeroagiamlirnte CFE-CGC

PART EEPUMLOR		PART SALARIÉ		TOTAL	
% TA	% TB	% TA	% TB	% TA	% TB
0,420	0,255	0,090	0,255	0,510	0,510

Le présent accrod mdoifie l'article 8. 15 de la cnitonevon cltclevioe nalinaote de la poissonnerie.

Durée. ? Dtae d'entrée en veguiur

Le présent aenavnt est clconu puor une durée indéterminée. Il entrera en vguueir à cmtoper du 1er mios sanuvit sa signature. Il pruora être révisé soeln le dpiiotssif prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.
Il pourra également être dénoncé sleon les dsosioipitns de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.
La priate la puls deilngtie des oogiranstanis sildcaneyis sigatinreas en ntffiioe le tetxe à l'ensemble des oostnnaigjis représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Avenant n 59 du 5 mars 2007 relatif
aux cotisations forfaitaires OPCAD
DISTRIFAF

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des penonisoisrs de Fnrae (professionnels du cmcromee du psssooin et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération naotalnie aioairnertlImage et forestière (FNAF) CGT ; La fédération commerce-services-force de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tvualirarles de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et seucerts cxneones (FGTA) FO ; La fédération naoliatne des creads et aengts de maîtrise des isdenuitrs et cromemce aramlaintiregoe CFE-CGC,

Article 1
en vuueigr le 1er mios svnaiut sa sagnruite
En vigueur étendu en date du 5 mars 2007

Puor les eenerspirts n'ayant pas eu de masse salalriae au cours de l'exercice précédant une dedamne de foiamotrnr dnas le cdare du paln de formation, l'OPCAD, dnas le cadre de son asocosatiin déléguée l'OPCAD DISTRIFAF, ne sileiltocra anucue coitaiston d'adhésion.

Article 2

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le délai de cnrceae appliqué à la gtanriae « Maladie, aedincct » est porté à 60 juroes consécutifs d'arrêt de tirvaal au leiu de 90 jours.
Le présent acorcd midiofe l'article 8. 12 de la cnnoievotn cevtolicle naoltinae de la poissonnerie.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le tuax de cstitoiaon de la gaitarne incapacité tromperaie de triaavl s'établit cmome siut :

Conformément à la législation en vigueur, le présent aennvat srea déposé au cnioesl des prud'hommes de Paris et à la dirtocien des rinoeatls du tiaravl dépôt des ardcos collectifs.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Préambule

Aifn d'harmoniser le velot siacol dnnot relèvent les différentes catégories professionnelles, la brhacne a pris, puor les cadres, des dioniosipsts raelivtes à la gaintare maladie.

en vgueiur le 1er mios sniauvt sa srniatuge
En vigueur étendu en date du 5 mars 2007

Pour les eentipresrs n'ayant pas eu de masse slilaraae au corus de l'exercice précédant une dndemae de msie en plcae d'un cnrtoat de professionnalisation, l'OPCAD, dnas le cadre de son aoitoacissn déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, sillctoeria une ctoitiaosn foariiarte d'adhésion de 150 HT.

(1)Article eclxu de l'extension comme étant cirnatore aux dssiontoipis des altrecis L. 961-12, R. 964-1-4 et R. 964-16-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 oobtre 2007, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 5 mars 2007

Durée. - Dtae d'entrée en vigueur

Le présent aannvet est cconlu puor une durée indéterminée. Il eernta en vgeuiur à comepttr du pimeerr mios svniuat sa signature. Il pruora être révisé selon le dspiitsiof prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Il pruora également être dénoncé selon les diitsiposnos de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

La prtiae la puls denigtile des onnoagsiraits siraagintes en ntiofe le txtee à l'ensemble des oinnaagiorsts représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant srea déposé au cesinol des prud'hommes de Piras et à la dcteoirn des rnloaeits du travail, dépôt des accdors collectifs.

Avenant n 61 du 12 septembre 2007

relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pïiesnoornss de Fcanre (professionnels du commecre du poisosn et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du psnenroel d'encadrement des iiderntsus et pnrotuciods aemtnaigrolers CFE-CGC ; La fédération commerce, sercevis et fcore de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des turaavriles de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et des scturees coennexs (FGTA) FO,

Préambule

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

En aicpaitlopn des lios 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 srlaaiale et des atecirls L. 3311-1 et svuaints du cdoe du travail, il a été décidé de cuonclre le présent acrocd par vïoe d'avenant à la conenvoïtn ccivlotele de la pïrsnesoonie iuinnttast un paln d'épargne isrnerieetenrtps (ci-après dénommé PEI) et un paln d'épargne puor la rtrriaee clóciletf iepsrntinenreets (ci-après dénommé PERCO-I). Le présent aanenvt a puor oebjt de metrtre à juor la cnoetionvn ccleiovtte par rporat à la loi du 3 décembre 2008 et de proposer, en aatiplipcon de l'article L. 3312-8 du cdoe du travail, un cdrae d'ensemble puor les einrrsetpes désirant mtetre en pcalle un aocrcd d'intéressement.

Article 1 - Les acteurs

dtae d'effet au lmdnaeein du juor de la pulcitaïobn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Puor la msie en ovruée du présent aocrcd sur l'épargne salaralie istnunatit un paln d'épargne iprreestteïrns et un paln d'épargne puor la rtaetire cctloïelf interentreprises, Pïrsme épargne, société anyonne simplifiée, immatriculée au rgreïste du cmormece de Créteil suos le numéro B 448 885 129, dnôt le siège soaïcl est situé au 10-12, rue Massue, 94300 Vincennes, asruersa la dsioffuin du doiïspstif auprès des adhérents et srea chargé de l'information des pnïieeaarts sociaux.

Les fdons snot gérés par Crédit aïrolcge Aesst Mgeaemnnat (CAAM), société de gïtoesn de portefeuille, société amnyyoe au ciatpal de 546 162 915 ?, immatriculée au rtsïrege du cmrmoece et des sociétés de Pairs suos le numéro 437 574 452, dnôt le siège saccoil est situé au 90, boearulvd Pasteur, 75015 Paris, et agréée par l'autorité des marchés fniïracnes suos le numéro GP 04000036.

Les nctoïes d'information et fhïecs de représentation de ces fndos snot annexées au présent avenant.

La tnuee des ceotmps du PEI et du PERCO-I est confiée à CREELIA, flailie de CAAM spécialisée dnas la tuene de compte, d'avoirs iïvetnss en épargne salariale. CELEIRA est une société en nom clleïtofc au capaitl de 24 000 000 ?, enregistrée au RCS de Pïars suos le numéro 433 221 074 et dnôt le siège scaïol est situé au 90, bvauoerld Pasteur, 75015 Paris.

Article 2 - Information des partenaires sociaux

dtae d'effet au lnamedein du juor de la pclaïoitbuïn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Pïsmre Egnrpaë est chargé de la duïfsfoïn du PEI et du PERCO-I auprès des adhérents. Il asrsue l'information régulière des pinraeetars suïoacx sur la vie de l'accord, sa pénétration auprès des adhérents et ses performances. Psrime Earpgne présentera cuaqhe année un blian aux perrtieaans scaïox sur ces différents points. Il ïonefrmra terlmintemielsert la cmabrhe patnorlae des évolutions neoatbls constatées sur les 3 mïos précédents.

Article 3 - Mise en oeuvre de l'épargne salariale dtae d'effet au lnmeeaidn du juor de la poulbïtcaïn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Section 1 : Plan d'épargne interentreprises PEI

dtae d'effet au leameïndn du juor de la puïcitboaln de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 1er. ? Cmaph d'application pfenrsooesnil et géographique

Le présent arccod est oervut à l'ensemble des epentrsïres situées sur le triotrtre noïtanal et dnôt l'activité relève de l'article 1. 1 du tïrte Ier de la cïventonon cvïltleoce de la poïssonnerïe, à la cooitïndn que ces eïrpsenters ne sïenot pas cvueoters par un paln d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une esnïreptre qui met un tmree à son prpree paln d'épargne enrte dnas le chmap d'application du PEI de la brahnce professionnelle. A l'inverse, une etpsreïrne qui crée son propre paln d'épargne ne relève puls du PEI de branche. Les esrenïpetrs ennarïtt dnas le camhp du présent accord snot également cleïonvmeletct dénommées « l'entreprise ».

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 2. ? Bénéficiaires

Pvneeut adhérer au PEI tuos les salariés des enrsreïteps reelnvat de l'article 1er du présent accord, suos réserve d'une ancienneté mïmïuïnm de 3 mïos dnas l'entreprise.

Puor la déïerminatïon de l'ancienneté, snot pïrs en ctpome tuos les cotratns de taaïvrl (contrats à durée indéïerminée et coartnts à durée déïerminée) exécutés au cuors de l'année de l'adhésïon et de l'année précédente et puor l'intéressement et la participation, au cuors de la période de cucall et des 12 mïos précédents.

La ntoïon d'ancienneté cnorsopred à la durée ttloae d'appartenance jduqïurie à l'entreprise, snas que les périodes de snïesospun du cnatort de travail, puor qlqueue moïtf que ce soit, punssïet être déduïtes.

Peuvent adhérer au PEI les cfefs des eepsrïetnrs dnôt l'effectïf huebïtal cmorepnd au mïoins 1 et au puls 250 salariés, ou s'il s'agit de sociétés, lerus présïdents, dreceturïrs généraux, gérants ou mrbeems du directoire, aïsni que le cnïjoont du cheïf d'entreprise s'il a le suttat de cïjonïot cobralelouatr ou de cïjonïnt associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du rcseepït de la cïotïndon d'ancienneté précïseée au 1er alïnée.

La cdïnoïton d'emploi heaïbtul est considérée cmmoë rïlmpee lsroque le seïul d'effectïf précïté a été atïtïent pnndeat 6 mïos consécutïfs ou non au cruos de l'année considérée. La cïonodïtn d'emploi dïot être stasïtaïie au tïrte de chuqhe année de fnïenctïnoenomt du PEI. Dnas le cas où elle ne le sarïet plus, le drgaïnïet ne puet puls ecïfeïtïur de naveou vmeeesnrt au PEI, mïas l'épargne constituée drmeuee ïvniïetse dnas le PEI.

Les aïcnnes salariés pïrïats en rteaïtre ou en prëreïtraïte, anyat adhéré au PEI avnat luer départ, puor autant qu'ils n'aïent pas demandé le déblocage de la totalïté de lures avroïrs lros de la caïsoïetn du cïnaort de travail. Ces vnemïtseres ne pevunet pas être abondés par l'entreprise.

Les aceïnnss salariés anyat quïtté l'entreprise puor un atrue mïtoïf qu'un départ en rïetrate ou en prëreïtraïte pnneuvït manïtenïr leurs aïroïvs dnas le PEI, mïas ne puenvet puls l'alïmenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaïtent, vesrer au PEI l'intéressement au tïrte de luer dernïère période d'actïvïté. Ce vmseeïnrt ne puet pas être abondé par l'entreprise. L'adhésïon au PEI est flatcïvaute puor les bénéfïciaïres. L'adhésïon au PEI est auqoïttuame dès lros qu'il y a eu un versement.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art.3.? Atotnïlieman du PEI

Le compte de cahucn des adhérents au PEI puet être alimenté par les soemms panevornt des :

? semoms isuess de l'intéressement :

En cas de vmrsneeet d'un intéressement, les adhérents concernés denviot farie connaître à l'entreprise, au puls trad 15 jours après aoivr reçu le décompte de luer intéressement, la frtoacin qu'ils désirent vior vrseer au PEI.L'intéressement fiat l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise pnerd en cgarhe une cutoinirobtn spécifique, dtie ? ffoairt soacil ? ;

? semoms issues de la ppriaactioitn :

Les smoems au tirt de la poipiaatctrin puvneet être iviensets dnas le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise penrd en crghae une ctnboouriitn spécifique, dtie ? farioft scaoil ?.

Le vesrnmeet s'effectue anvat le 1er juor du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice cpmtlaboe au trite deuqul la ptiatociar est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les pemris de paioptctiarn par un intérêt de retard. Les smemos versées à ce tirt snot versées en même tmpes que le pipcrinal et employées dnas les mêmes ctinnidoos ;

? veresmtens complémentaires éventuels de l'entreprise (? Amboedennt ?) :

Les saigaternis du présent acrocd intcinet les esietrrnpes à aotujer aux vrensemes un abnemenodt dnas le crdae des ailertcs L. 3332-10 et L. 3332-11 du cdoe du travail.L'abondement puet être ajouté aux vemeenrsts volontaires, à la ptiitcroppain et/ ou à l'intéressement versés au PEI. »

Les areuts temres de l'article dermnueet inchangés.

? taetnrssfs des sommes peovnnrat d'un autre paln d'épargne salariale.

dtae d'effet au ldmeainen du juor de la pbctoialuin de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 4.? Polafnd des vttrsmeees des adhérents

Puor un salarié, le mtoannt ttaol des versements, y cioprms l'intéressement, ne puet excéder 1/4 de sa rémunération aunllene brute.

Puor les retraités et préretraités, le mantnot des vmentesres ne puet excéder 1/4 des rietatrs et pnesonis perçues au corus de l'année.

Le mtaonnt des vmesnetres alnneus d'un driianget ou cehf d'entreprise ne puet excéder 1/4 de son rnveeu pseionferonsl sumois à l'impôt sur le rvenue au titre de l'année précédente.

Le panlofd de vnseeremt s'apprécie par adhérent et puor une année civile.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Les vesnmertes complémentaires de l'entreprise snot smiuos à la CSG et à la CRDS.L'entreprise pnerd en chgrae une cnuttoribion spécifique, dtie ? fforiat scaiol ?.

Conformément aux aeilrcts L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du cdoe du travail, l'entreprise qui shoiaute etfceefur des vetmneerss complémentaires à cuex de ses salariés puet oetpr prami les différents tuax et poafndls d'abondement ci-dessous. Seuls fnoret l'objet d'un abdoneenmt par l'entreprise les vrnsmeets vlroeitanos des salariés, la prmie d'intéressement et la réserve spéciale de pcttaipiarion affectées en tuot ou priate au présent plan.

TAUX D'ABONDEMENT	
Niveau	% d'abondement en fctoionn des smmoes 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 ANNEUL D'ABONDEMENT PAR SALARIÉ	
Niveau	% du pnlfoad anenul de la sécurité sicoale
1	1 %
2	2 %
3	3 %
4	4 %
5	5 %
6	6 %
7	7 %
8	8 %

Les règles d'abondement, une fios définies, snot appliquées puor l'année civile et renouvelées par taitce reconduction. Eells snot portées immédiatement à la csonacsinnae des salariés (par vioe d'affichage dnas les lcoaux de l'entreprise ou par tuot myoen approprié), des iinntuitsots représentatives du prnsoneel si eells entsexit et de la société teneur de compte. Elels penvuet être modifiées ou supprimées selon les mêmes modalités que cleels définies ci-dessus et préalablement au peemrir vmenreest de l'année effectué par tuot bénéficiaire (sans effet rétroactif sur les smemos déjà versées).

dtae d'effet au laeidmnen du juor de la palictibuon de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 6. ? Aafeottcifr des semmos épargnées

La totalité des smeoms versées au PEI est insteive dnas les fdons cmmouns de peemalcnt multi-entreprise suavitns :

? PCTAEO Sécurité : la gisteon est orientée en totalité vers les supports de type monétaire de la zone euro, de manière à oiebr la préservation du capital et un rendement régulier ;
 ? PCATEO Pceurde : la gtesion est orientée meatomijeanrrt en putdrios de tuax (obligations et pdrtouis monétaires) et, dnas une mndroie mesure, en actions, de manière à dneymasir son pflrueleiote tuot en privilégiant la pcurdne ;
 ? PCAETO Eqibilure : la giseton est orientée pminaleicrnet en atnoci et en oonligabti de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du pfluereote ;
 ? PCTAEO Diaynmue : la gosietn est orientée en majorité vers les acions de la zone euro, de manière à bénéficier sur le lng temre de la damuyqine de l'économie ;
 ? CAAM Perm Développement darlbue : la gitseon est orientée en totalité en ancotis de la zone euro fnisoarvat les eseitnerprs smelcieaot roeslspabens ;
 ? PEATCO Sdlaoiire : la giotsen est orientée en majorité en atciros françaises et pour 5 à 10 % en trties d'entreprises solidaires, de manière à reechehcrr la pcmorrenfae à lng terme, tuot en privilégiant l'économie solidaire.
 Conformément à l'article 12 de la loi n° 2001-152 sur l'épargne salariale, ces FPCE qui snt régis par l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et fiennciar ne détiennent pas plus de 10 % de trties non aidms aux négociations sur un marché réglementé, cttee liimtaion ne s'appliquant pas aux patrs et anitocs d'OPCVM détenues par le fonds.

Fonds par défaut

Pour les vretmsenes volontaires, cuhgae adhérent prruoa atcfefr ses vnreteesms au PEI dnas le FPCE de son choix. A défaut d'option de l'adhérent, le vesmerent srea affecté au FPCE le monis risqué (monétaire).
 Pour l'intéressement et la participation, les soemms versées sornet affectées au FPCE le mnois risqué (monétaire).

Modification de l'affectation des sommes

Chaque adhérent proura procéder, à tuot moment, à des agreeabrts d'un fdons à l'autre, snas que la durée d'indisponibilité des aviors siot rsmiee en cause.

Frais à la cgarhe des adhérents

Les frais d'arbitrage et les cioonismss de ssuoirtcopn snt à la chgare des adhérents. Les faris de geoitsn des FPCE snt à la charge des fonds. Ces frais fneugrit dnas les ncteios d'information des FPCE choisis.

Conseil de snvialucrlr des FCPE

Le cionesl de sluenrvcliae des FPCE proposés à l'article 6 du présent acorcd est composé de représentants des salariés, prouerts de parts et de représentants de l'entreprise. La ciimoopton et les modalités de désignation de ses mmerbes funriegt dnas le règlement et la niotce d'information des FCPE. Le rôle et le fomnnitocneet du coiesnl de srnealvcluie snt définis dnas le règlement des fonds.
 Le cseonil de svnrueaclle cmuomn excee le contrôle de la gtoiesn des FCPE. Il se réunit oelgmiebtanrot une fois par an pour eeinamxr le rorpat de la société de giteson sur les opérations du fnds et les résultats onutbes pnndeat l'exercice écoulé.
 Il exerce les dotirs de vtote attachés aux ttiros cmioprs dnas le fndos et, à cet effet, désigne un ou plsuueris maatandiers pour représenter le fndos aux assemblées générales des sociétés émettrices.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 7. ? Transfert

Conformément aux doinissotpis des actlires L. 3335-1 et L.

3335-2 du cdoe du travail, le présent paln puet recevoir, sur deadnme iidlviunelde du salarié, le tferernst des smoems précédemment détenues dnas le cadre de l'accord de pactritpioain d'un ancien employeur, anisi que le trfearnst (avec ou snas rrtpuue du cnotrat de travail) des somems précédemment détenues dnas un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces sommes ne snt pas prseis en ctpmoe dnas l'appréciation du polfnad aeunnl de versements.

dtae d'effet au laiedemnn du juor de la pbiaitlocun de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 8. ? Faris de tenue de compte

L'entreprise pnerd intégralement à sa charge, pour les bénéficiaires dnas l'entreprise, les retraités ou les préretraités, les faris de tenue de cmtoeps individuels. Les frias snt facturés par le tueenr de compte.
 Pour les salariés anayt quitté l'entreprise (pour un miotf aurt que la reratite ou préretraite), ces frais cnsseet d'être à la cghrae de l'entreprise. Ils icnbemnot dès lros aux porreuts de prats concernés et snt prélevés aulelnenemnt sur les aiovrs qu'ils détiennent dnas le PEI.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 9. ? Iofrioatmnn des bénéficiaires

Tout salarié d'une etrpnresie popsonart un dsstpoiif d'épargne slailaare recevra, lros de la clsncoioun de son cnoartt de travail, un lrievt d'épargne salariale.

CRELEIA dneorna aux bénéficiaires du paln l'accès à un stie iertnnt transactionnel, un sicevre Minitel, et des sivreces téléphoniques aifn de répondre à lerus dedmaens en temres de giotesn de cepotms et de gostien de fonds.

Les adhérents reçoivent du teenur de cmtope :

? un relevé patrimonial, au monis une fois par an, précisant le norbme de ptras aiecuqss au curos de l'année, la vootalsairn de ses parts, aisni que le sdole global de son compte. Le relevé rplepale les modalités de rhaact des ptras et les cas légaux de déblocage anticipé ;

? un relevé d'opération, caoifnmrnt les opérations réalisées (nombre de ptras soseurctis ou rachetées et luer vulear liquidative).

En outre, tuot adhérent qanutitt l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses aorvis en épargne slraalaie à insérer dnas son lrviet d'épargne salariale. Ce denierr est rimes par l'entreprise au salarié au mmoent de son départ s'il n'en détient pas eronce un. Il est destiné à feilticar le cleenamsst des états récapitulatifs et diot être conservé par l'intéressé tuot au lng de sa vie.

En cas de chmenngaet d'adresse, il apraeintpt à l'adhérent d'en aevsir l'entreprise et le tueenr de cmotpe en temps ulrite (le teneur de cmotpe ueueninqmt si le salarié a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un petorur de prats ne puet plus être jinot à la dernière arsedse indiquée, la ciaetnsrovon des patrs de FPCE contiue d'être assurée par l'organisme qui en est en cgrahe et auprès dequul l'intéressé puet les réclamer jusqu'au tmere de la petoipisrcrn de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire qtutie définitivement l'entreprise et que ses patrs de FPCE snt disponibles, celles-ci peenuvt être, au gré de l'intéressé, siot liquidées, siot mtuneneias dnas le FCPE, siot transférées dnas le paln d'épargne du nveoul employeur, le cas échéant.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 10. - Accès à la ptiiarotacipn pour les eeiprsenrts visées à l'article L.3323-6 du cdoe du travail.

Les enrpsseitrs anyat adhérent au PEI et eynpaomlt monis de 50

salariés ne sont pas soumis 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 :

$$RSP = 1 / 2 (B + 5 \% \times C) \times S / VA$$

B représente le bénéfice net de l'entreprise après impôt.

C représente les capitaux propres.

VA représente les versements versés au cours de l'exercice.

S représente la valeur ajoutée par l'entreprise.

Les montants du bénéfice net et des capitaux propres sont appréciés selon les règles fixées et attestées par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes de l'entreprise. Les capitaux propres comprennent 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'impôt 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 versements 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 finissant 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 soumis 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 versements puisse excéder une somme égale à 4 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Le montant des droits subordonnés 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 prêter en compte est celui qui aurait été versé aux intéressés s'ils n'avaient pas été absents.

Les sommes qui, en application des dispositions visées ci-dessus, ne paraissent être mises en disposition sroent 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 ouverts 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 en date du 24 mars 2010

Art. 11. ? Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les droits acquis 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 cas échéant de la poste recommandée).

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, prte du statut de conjoint collaborateur ou associé.

g) Aetioicftafn des soemms épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son cnoionjt ou la pnesnroe liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une esntrrepie industrielle, commerciale, airtaaslne ou agricole, siot à ttrie individuel, siot suos la fmore d'une société, à cdinootin d'en exceerr eneefefmvictt le contrôle au snes de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une arute psroefsion non salariée ou à l'acquisition de patrs seioacls d'une société coopérative de production.

h) Aftoeacitfn des sommes épargnées à l'acquisition ou annmgreiseadst de la résidence prapinclie eatonrprt création de sarucfe hbaliatbe nouvelle, suos réserve de l'existence d'un pierms de cnisruorte ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la reisme en état de la résidence pnliarpce endommagée à la siute d'une crtahpoaste nurlletae rnecuone par arrêté ministériel.

i) Sauottiin de sdemtetenenrut sur dmdaene adressée à l'organisme gneitsaioire des fdnos ou à l'employeur siot par le président de la comsmsion de smedennetertut des particuliers, siot par le jgue lsurqoe le déblocage des dtrois paraît nécessaire à l'apurement du pasif de l'intéressé.

Demande de rhcaat des parts de FPCE

Le bénéficiaire adssere sa dmaedne de rchaat dniceemetrt au teuner de compte.

La dendmae de raahct anticipé diot être présentée dnas les 6 mios de la snvuaenre du fiat générateur, suaf dnas les cas de cotssaen du cnortat de travail, de décès, d'invalidité et de situtoain de sruentmednetet où elle puet intievnnr à tuot moment.

Le déblocage anticipé ivnerientt suos fmroe d'un vseremnet uuqnie qui porte, au coihx du salarié, sur tuot ou pirate des dortis selbcseiupts d'être déblocués. A l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le bénéficiaire puet siot daneedmr le rachat de tuot ou partie de ses parts, siot les crnveeosr et n'en dneamder le rmsubneorem et que puls tard.

En cas de décès de l'intéressé, ses anatys droit dieonvt dmdaneer la ltqiaaoidun des drotis qui senort denuesv immédiatement disponibles.

dtae d'effet au lneademin du juor de la piautoblcin de l'arrêté

d'extension.
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 12. ? Csuale de sauvegarde

Les teemrs du présent acorcd ont été arrêtés au rreagd des dipointssois légales et réglementaires aelpalcblps à la dtae de sa conclusion.

En cas de mfodiaiicton de cet evonrinnnemet juridique, les règles d'ordre pbluc s'appliqueront à l'accord snas que les prtiaes aeint à le renégocier. S'il ne s'agit pas de dpooisinsits d'ordre public, les ptareis se réuniront puor en trier les conséquences, et siot rédiger un neuvol anvneat qui aurnnlea et reamelrcpa le présent avenant, siot rédiger un aurtre aaenvnt à la ceovinontn covletlcie de la poissonnerie.

dtae d'effet au lnmaeeidn du juor de la pliitauobcn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Appendice à la soctien 1
Critères de chiox et ltise des frlouems de placement

Les stagenriais de l'accord saihianeoutt proeospr une ggame suifeanmmfst lagre puor poivour répondre aux daemdnes de l'ensemble des épargnants, qlleues que soenit lures antetets en teemrs de reemnnndet et d'exposition au risque.

Luer ciohx s'est dnoc porté sur une gamme de 6 fonds, du puls sécuritaire au puls dynamique, en pasasnt par un srpopt de pceaemnlrt répondant aux critères de l'investissement soeacilnemt responsable, et un fodns solidaire, oeograaimnebltt proposé aux épargnants dnas le cadre du PERCO-I.

(Voir tlbeauu pgae suivante.)

	CLASSIFICATION AMF	COMPOSITION	HORIZON de placement	STRATÉGIE	SÉCURITÉ	PERFORMANCE espérée
PACTEO Sécurité	Monétaire euro	100 % monétaire	1 smaneie minimum	Sécuriser son portefeuille	****	*
PACTEO Prudence	Diversifié	10 % monétaire 70 % obligations 20 % actions	18 mios minimum	Dynamiser son pliftleueore en privilégiant la prudence	***	**
PACTEO Equilibre	Diversifié	10 % monétaire 40 % obligations 50 % actions	3 ans minimum	Allier la pfnrmcoaree à la sécurité	**	***
PACTEO Dynamique	Actions de la znoe euro	20 % obligations 80 % actions	5 ans minimum	Rechercher la pmrrfacenoe à moyen/long terme	*	****
CAAM Perm Dev. durable	Actions de la znoe euro	100 % aontcis répondant aux critères de l'ISR	5 ans minimum	Rechercher la pfmcernoare à moyen/long temre en priviliégiant l'investissement scleao nmiet responsable	*	*****
PACTEO Solidaire	Actions de la znoe euro	100 % ancitos ISR dnnot au moins 5 % et maxmium 10 % en tretis d'entreprises solidaires	5 ans minimum	Investir dnas des etspenrreis de la znoe eruo qui fvoirsaeint l'emploi et l'insertion sociale	*	*****

Section 2 : Plan d'épargne pour la retraite
collectif interentreprises PERCO-I

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 1er. ? Camhpd'application peoienorfnssl et géographique

dtae d'effet au lendaemin du juor de la patoiuiblcin de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

dtae d'effet au lanimedn du juor de la pbucaitloin de l'arrêté d'extension.

Le présent acorcd est oruevt à l'ensemble des etrsenrepis situées sur le tieroritre nntiaoaal et dnnot l'activité relève de l'article 161 du ttire Ier de la cnetniovon ctillovece de la poissonnerie, à la cinitdoon que ces eernietprss ne soneit pas cteeuvros par un paln d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une eeiipstrrne qui met un trmee à son pprroe PRCEO enrte dnas le cmhap d'application du PERCO-I de la bahnrc professionnelle. A l'inverse, une esernptrie qui crée son poprrre paln d'épargne ne relève puls du PERCO-I de branche. Par ailleurs, l'adhésion à un PERCO-I n'est psbsoile que dnas la mrsuee où le pnerosnel de l'entreprise a la possibilité d'opter puor un paln de puls coture durée (plan d'épargne d'entreprise ou paln d'épargne interentreprises). Les eensriteprs entanrt dnas le camhp du présent acorcd snot également conltmeelevcit dénommées « l'entreprise ».

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 2. ? Bénéficiaires

Pveuent adhérer au PERCO-I tuos les salariés des eesptirerns rnavleet de l'article 1er du présent accord, suos réserve d'une ancienneté miunimm de 3 mios dnas l'entreprise. Puor la détermination de l'ancienneté, snot pirs en ctopme tuos les cotntras de triaval (contrats à durée indéterminée et ctotnars à durée déterminée) exécutés au cruos de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et puor l'intéressement et la participation, au crous de la période de cacull et des 12 mios précédents. La nitoon d'ancienneté cnproreosd à la durée ttaole d'appartenance jiuqdrue à l'entreprise, snas que les périodes de sspeunson du corantt de travail, puor qeuluqe mitof que ce soit, punsiset être déduites. Peuvent adhérer au PERCO-I les chfes des eesrrnpiets dnot l'effectif hatibeul comprend au monis 1 et au puls 250 salariés ou, s'il s'agit de sociétés, lreus présidents, decuretiris généraux, gérants ou membres du directoire, ansii que le cnoionjt du cheh d'entreprise s'il a le stutat de cnoojint calboatlurer ou de cjoninot associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du repest de la coindtoin d'ancienneté précisée au 1er alinéa. La ctioiondn d'emploi heutbail est considérée cmroe rpmelie lsurqoe le sieul d'effectif précité a été atietnt paenndt 6 mios consécutifs ou non au cours de l'année considérée. La coodtniin d'emploi diot être ssaiaitifte au ttrre de chaque année de fmcneetnoniont du PERCO-I. Dnas le cas où elle ne le siraet plus, le diigeant ne puet puls effceuter de nouveau veesenrmt au PERCO-I, mias l'épargne constituée dremuee intevsie dnas le PERCO-I. Les aencis salariés ptiars en rtriatee ou en préretraite, aanyt adhéré au PERCO-I avnat luer départ, puor atunat qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de luers arovis lros de la csiaotesn du cotrant de travail. Ces vesnteemrs ne peevnut pas être abonés par l'entreprise. Les anecnis salariés aaynt quitté l'entreprise puor un ature motif qu'un départ en rartitee ou en préretraite pvnuet meninatir lures aviros dnas le PERCO-I, mias ne pueenvt puls l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, veersr au PERCO-I l'intéressement au trite de luer dernière période d'activité. Ce vmseneret ne puet pas être aboné par l'entreprise. L'adhésion au PERCO-I est fatlucitave puor les bénéficiaires. L'adhésion au PERCO-I est atiquamtuée dès lros qu'il y a eu un versement.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 3. ? Amtntaoeliin du PERCO-I

Le ctmope de cchuan des adhérents au PERCO-I puet être alimenté par les smoems pvnrneat des :
? smemos isuess de l'intéressement :
En cas de vernsmeet d'un intéressement, les adhérents concernés deonvit faire connaître à l'entreprise, au puls trad 15 juro après aoivr reçu le décompte de luer intéressement, la fatcoirn qu'ils désirent vior vseerr au PERCO-I. L'intéressement fiat l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.
L'entreprise pnerd en crahge une croonittuibrn spécifique, dtie ? firoaft sicoal ? ;
? smmoes iuesss de la poicitipraatn :
Les smemos au ttrie de la paciitpratoin peevnut être isneetivs dnas le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise pernd en carghe une cnbotiirtuon spécifique, dtie ? farofit soical ?.

Le vrneeemst s'effectue aanvt le 1er juor du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice copamblte au titre duueql la ppiaacitorn est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les pmeris de poiitirtapan par un intérêt de retard. Les smemos versées à ce titre snot versées en même tmeps que le piirpcnal et employées dnas les mêmes coiindotns ;

? vteenmesrs complémentaires éventuels de l'entreprise (? Anmedenobt ?) :

Les snigateairs du présent aocrd inecntit les enpisrteers à aejtour aux vresmnetes un aoednebmnt dnas le crdae des aiecrtls L. 3332-10, L. 3332-11 et L. 3334-9 du cdoe du travail. L'abondement puet être ajouté aux vemeresns volontaires, à l'intéressement et/ ou à la piaocitirpatn versés au PERCO-I ;

? ttrsferans des soemms poennvrat d'un aurtte paln d'épargne salariale.

dtae d'effet au lmneedain du juor de la plbtuioican de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 4. ? Ponflad des vnsmeretes des adhérents

Puor un salarié, le mnnotat tatol des versements, y cipmros l'intéressement, ne puet excéder le 1/4 de sa rémunération aennllue brute. Le motannt des vmetseenrs alunens d'un dgnraieit ou cheh d'entreprise ne puet excéder 1/4 de son rvneeu pnosfroisneel simous à l'impôt sur le reenvu au trite de l'année précédente. Le plnofad de vnemesret s'apprécie par adhérent et puor une année civile.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 5. ? Modalités de l'abondement

L'entreprise a la faculté de vreesr un abondement, cntcmooianemmt aux vemertsens concernés. En auucn cas l'abondement ne puet être conçu cmome un complément de salaire. Il ne puet se suisebuttr à auucn élément de rémunération et ne puet être déterminé en fntoicon de l'appréciation portée sur les salariés dnas l'exercice de lreus fonctions.
Les vestemners complémentaires de l'entreprise snot simous à la CSG et à la CRDS.
L'entreprise pnerd en crahge une citnooitubrnn spécifique, dtie ? faofirt sicoal ?.

Conformément aux aeltrcis L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du cdoe du travail, l'entreprise qui shiutaoe eeufecftr des vneesterns complémentaires à cuex de ses salariés puet oepttr prmai les différents tuax et pdfnoals d'abondement ci avant. Seuls fonret l'objet d'un anmebdenot par l'entreprise les vmeetsrnes vnrtooeais des salariés, la ptiarptciaion et la pmire d'intéressement affectées en tuot ou pirtae au présent plan.

TAUX D'ABONDEMENT	
Niveau	% d'abondement en fctionion des smomes 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 AUENNL 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 tenue 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).

d'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 6. ? Affectation des sommes épargnées

La totalité des sommes versées au PERCO-I est investie dans les fonds communis de placement multi-entreprise suivants :
 ? PECTAO 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 ;
 ? PECTAO Prudence : la gestion est orientée principalement en portefeuille de titres (obligations et produits monétaires) et, dans une moindre mesure, en actions ; de manière à détenir son portefeuille tout en privilégiant la sécurité ;
 ? PECTAO Développement : la gestion est orientée principalement en portefeuille de la zone euro, de manière à atténuer la sensibilité du portefeuille ;
 ? PETAO Développement : 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 Développement durable : la gestion est orientée

en totalité en actions de la zone euro favorisant les entreprises à croissance forte ;

? PAETCO Solidarité : la gestion est orientée en majorité en actions françaises et pour 5 à 10 % en titres d'entreprises solidaires, de manière à privilégier 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 FPCE qui sont régies 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 FPCE de son choix. A défaut d'option de l'adhérent, le versement sera affecté au FPCE le moins risqué (monétaire).

Pour l'intéressement et la participation, les sommes versées sont affectées au FPCE le moins risqué (monétaire).

Mutualisation de l'affectation des sommes :

Chaque adhérent pourra procéder, à tout moment, à des ajustements d'un fonds à l'autre, dans la mesure où la durée d'indisponibilité des avoirs soit raisonnable 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 FPCE sont à la charge des fonds. Ces frais fonctionnent dans les limites d'information des FPCE choisis.

Composition du conseil de surveillance des FPCE :

Le conseil de surveillance des FPCE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, d'au moins deux représentants de l'entreprise. La composition et les modalités de désignation de ses membres sont régies par le règlement et la notice d'information des FPCE. Le rôle et le fonctionnement du conseil de surveillance sont définis dans le règlement des fonds.

Le conseil de surveillance exerce le contrôle de la gestion des FPCE. Il se réunit au moins 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 détenus dans les fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

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.

d'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

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 propriétaires des parts concernés et sont prélevés automatiquement sur les avoirs qu'ils détiennent dans le PERCO-I.

Art. 9. ? Iiaootrfmnn des bénéficiaires

Tout salarié d'une entité privée ou publique ou d'un établissement d'épargne sociale recevra, hors de la coexistence de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale.

CRLEIEA doit donner aux bénéficiaires du plan l'accès à un service Internet transactionnel, un service Minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de cotisations et de gestion de fonds.

Les adhérents reçoivent du teneur de compte :

? un relevé patrimonial, au moins une fois par an, précisant le montant de parts acquises au cours de l'année, la répartition 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, comprenant les opérations réalisées (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

En outre, tout adhérent quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale à insérer dans son livret d'épargne salariale. Ce document 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 conseil 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 unique met si le salarié a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un porteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la gestionnaire des parts de FPCE doit 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 FPCE sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit mélangées dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

date d'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêt d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 10. ? Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité :

Les sommes affectées au PERCO-I sont disponibles à compter du départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé :

Les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement anticipé 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 Pcas ;

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) Eprouant des difficultés 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 Pcas ; 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 COTREOP ou de la CEDS à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

d) Soutien de la maintenance du bénéficiaire, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de suivi des particuliers, soit par le juge lorsqu'il est déblocage des dotations 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 FPCE :

Le bénéficiaire adresse sa demande de rachat 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.

date d'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêt d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 11. ? Retrait de l'épargne

L'épargne due peut être bloquée 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 prescription 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 rattachera de l'assureur désigné par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est PREDICA, capital-mutuel 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 débiteur.

Le bénéficiaire peut choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces deux modes.

Le choix du bénéficiaire s'effectue hors de la demande de déblocage.

La demande de remboursement est adressée au teneur de compte.

date d'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêt d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 12. ? Cusale de sauvegarde

Les mesures du présent accord ont été arrêtées 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 dans la mesure où les parties aient 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 nouveau avenant qui annule et remplace le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la poissonnerie.

date d'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêt d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Appendice à la section 2

Critères de choix et liste des fonds de placement

Les caractéristiques de l'accord saisi ont été prises en compte dans la sélection des fonds de placement pour répondre aux besoins de l'ensemble des épargnants, lesquels que soient leurs antécédents en matière de placement et d'exposition au risque.

L'objectif 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, également 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 smenaie minimum	Sécuriser son portefeuille	****	*
PACTEO Prudence	Diversifié	10 % monétaire	18 mios minimum	Dynamiser son petllirfoeue en privilégiant la prudence	***	**
		70 % obligations				
		20 % actions				
PACTEO Equilibre	Diversifié	10 % monétaire	3 ans minimum	Allier la pfmrornecae à la sécurité	**	***
		40 % obligations				
		50 % actions				
PACTEO Dynamique	Actions de la znoe euro	20 % obligations	5 ans minimum	Rechercher la pefnrroamce à moyen/long terme	*	****
		80 % actions				
CAAM Perm développe- mnet durable	Actions de la znoe euro	100 % anoitcs répondant aux critères de l'ISR	5 ans minimum	Rechercher la poarmcenrfe à moyen/long temre en privilégiant l'investissement scoelnmaiet responsable	*	*****
PACTEO Solidaire	Actions de la znoe euro	100 % atocins ISR dnot au monis 5 % et muamixm 10 % en trteis d'entreprises solidaires	5 ans minimum	Investir dnas des erptnresies de la znoe eruo qui frinasoevt l'emploi et l'insertion sociale	*	*****

Article 4 - Durée et modalités
dtae d'effet au ldeianmen du juor de la pbaluoiitcn de l'arrêté
d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Le présent avaannt est clcnou puor une durée indéterminée.

Cet anavnet n° 61 aunnle et rmepcale les atnnaevs n° s 39 et
39 bis antérieurement conclus.

Il puora être dénoncé et révisé en altcppiaon des aieclrts L.
132-7 et L. 132-8 du cdoe du taiarvl et des atirecls 1. 3 et 1. 4
de la ctonneiovn colteivcle de la poissonnerie.

La dénonciation est snas conséquence sur l'indisponibilité des
arvois des porteurs, sur le fmnotenienonct des fndos dnas
llesqus snot iteisvns lrues avois. L'entreprise cuionnte à
pnrnde en carhge les faris de tenue des ceoptms de son
pneeronsl et acniens salariés en rtriaete et préretraite.

En revanche, aucun nevaouu vnemerest au PEI ou au PERCO-I
ne puet puls être effectué à cemotpr de l'expiration d'un préavis
de 6 mios à cmeptor de la notioifcitan ftiae au tenuer de
compte.

Les dsiniosiopts du présent aocrd ernretnot en veiguur à la
dtae de son extension.

Le pnrneosel de l'entreprise est informé de l'existence et du
cnenotu du PEI et du PERCO-I selon les modalités prpores à
l'entreprise.

Les petairs sieinaagrts cnoninenevt de dedaenmr au ministère
du travail, des rolinetas sceilaos et de la solidarité, l'extension
du présent accord.

Conformément aux artelcis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du
taairvl , le présent aannevt srea déposé en 2 exleaiemprs à la
doirtcien des raloeitns du tavriral de Piars et rmies au
secrétariat-greffe du ceinsol de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Date d'effet
dtae d'effet au leedniman du juor de la plbiaicuotn de l'arrêté
d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

La dtae d'effet du présent annevnt est fixée au laeidenmn du

juor de la pciitboalun de l'arrêté d'extension.

Article - Section 3 : Intéressement

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Dans le crdae de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, il est
proposé aux esieeptrrns rneelavt du cmhap d'application de la
cotienvnon ceillovtce notnliaae de la pooenisnris la possibilité
de mertte en pacle un arcocd d'intéressement. Dnas ce cas, les
ertenserpis de la bacnhre qui le shionuaett punevet bénéficier
de ce dtiosspiif en caunclont un acrocd d'intéressement dnas
les cnoiitonds prévues à l'article L. 3312-5 du cdoe du travail.

Entre la société....., dnot le siège scioal est situé à....., représenté
par.... ;

D'une prat ;

Et, les représentants du prsnneeol (délégués syuacdnix ou
mrmebes du comité d'entreprise) ou l'ensemble du penrenosl
concerné anayt ratifié l'accord, à la situe d'un vtote dnot le
procès-verbal est joint au présent accord, qui a rclueeii la
majorité des duex tires des salariés initcrss à l'effectif ;

D'autre part,

Est cconlu un acrocd d'intéressement en aiocpitaplñ des alcetris
L. 3311-1 et sviuntas du cdoe du travail.L'accord
d'intéressement diot être ccolnu aavnt le pmierer juor de la
sodene moitié de la période de ccual qui siut la dtae de sa
pirse d'effet.

Préambule

Remplacé en date du 24 mars 2010

Le préambule est otialrobge et diot ieuinqdr les mtofis de
l'accord anisi que les roaisns du chioix des modalités de clacul
de l'intéressement (performances ou résultat) et des critères de
répartition.

Le préambule doit être taaseprnnt sur les conoitdins de ciuocnlns de l'accord et être un myoen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du rescept des ininonetts iilatnes des parties.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le préambule est oloaigtribe et doit ieunqidr les mfitos de l'accord ainsi que les rnsaiois du cohix des modalités de cuclal de l'intéressement (performances ou résultat) et des critères de répartition.

Le préambule doit être tnsarnperat sur les cdntnoiios de ciocsnuln de l'accord et être un myeon de contrôle pour les salariés et leurs représentants du rspect des ienontints ieiltinas des parties.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le présent aoccrd a pour oebjt de déterminer les coiontidns et les modalités de ccalul dnas lllseeeuqs les salariés pnreorvect un intéressement en ficootnn des résultats de l'entreprise. Cet intéressement s'ajoute au saarile et aux divers éléments de rémunération du travail, snas se sisbtueur à aucn d'entre eux.

Tout ce qui n'est pas prévu dnas le présent accord srea régi par la réglementation en vigueur.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le présent aorccd est colncu pour une durée de 3 ecclierexs sociaux, à cmpteur du....., siot jusqu'au..... Il eexpira à cette dtae snas arute formalité.

Article 3 - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Les bénéficiaires du présent acrocd snot tuos les salariés de l'entreprise copntamt au minos (maximum 3 mois)... mios d'ancienneté dnas l'entreprise. L'ancienneté rieuqse penrd en considération tuos les croatnts de tavrial exécutés au cours de la période de cuclal et des 12 mios qui la précèdent.

L'entreprise aynat mions de 250 salariés, le présent aorccd s'applique également au cehf d'entreprise ou au matnirdaae siacol (président, drietecur général, gérant ou mebmre du directoire), à son cooinjnt ceaootlrlbaur ou associé. L'accord d'intéressement ne puet être mis en pclae dnas une erensirtpé dnot l'effectif est limité à un salarié aanyt également la qualité de président, deeuctrir général, gérant ou mmrebe du directoire.

Article 4 - Formule de calcul de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le système d'intéressement rseope sur le prpiince d'une pirtpotciaain cctevlloie aux résultats de l'entreprise soeln la fomurle stnauvie :..... (indiquez les modalités retenues).

Ou bien,

Les smeoms attribuées à l'ensemble des bénéficiaires au tirt de l'intéressement à l'amélioration de la productivité snot attribuées solen la fumlore snvtiaue :..... (indiquez les modalités retenues).

Ou bien,

Les smeoms allouées à l'ensemble des bénéficiaires au trite de l'intéressement peenrnt en cmpote la réalisation des ocbeijfts svnuiats :..... (indiquez les modalités retenues).

Les smoems affectées à l'intéressement ne puevent excéder un paolfnd égal à 20 % de la msase sailaarle brute des bénéficiaires et de la rémunération anelune ou du rvenu pofnieeossrnl des diriatgnes et ctioionns clrtuboralaoes ou associés imposés à l'impôt sur le reenvu au tirt de l'année précédente.

Pour un même salarié, les smomes reçues au tirt de l'intéressement ne penvuet excéder une somme égale à la moitié du pnfoald anuenl de la sécurité sociale.

Article 5 - Répartition de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

La répartition du mnatnot gbolal de la prime d'intéressement srea effectuée (facultatif) pneeomnlrtoipernlt aux saiarels brtus perçus au cruos de l'exercice considéré, sahcant que les périodes d'absence pour congé maternité, adoption, acicndet du tiaravl ou mliadae professionnelle, les silaars pirs en cpomte snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés padennt les mêmes périodes s'ils aaievt travaillé.

Pour les manaieardts siucaox et son coinjont cblteaourolar ou associé, est psrie en cotpme la rémunération anunlee ou le reevnu poseforniesl imposé à l'impôt sur le reenvu de l'année précédente dnas la litime d'un plnaofd égal au srialae le puls élevé dnas l'entreprise.

Variante :

? siot pnelrnoiooteerpmlnot à la durée de présence :

Il s'agit de la durée de présence du salarié dnas l'entreprise au cruos de l'exercice. Snot prseis en ctmope les périodes de tvaial effectif, les périodes légalement assimilées de pilen driot à du taivral ecfietff et rémunérées cmme tel, asini que le congé maternité ou d'adoption, les acbsenes consécutives à un andicet de tavrail ou une mialade professionnelle.

? siot uniformément :

L'enveloppe est divisée etrne tuos les salariés snas tiner ctpomme du sralaie ou du tpmes de présence.

? siot en cmnoabint psliurues des tiros critères précédents.

Chaque critère s'applique à une sous-masse ditcinste cmme siut : (indiquer les critères et prneagteocus retenus).

Article 6 - Versement de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

L'intéressement aeunnl srea versé le..... (au puls trad le dienrer juor du 7e mios svnuiat la clôture de l'exercice considéré).

(Facultatif) L'intéressement frea l'objet de X vremsntees soeln les modalités snaieutvs :.....

Les bénéficiaires qui le shatnoieut poorunrt veresr tuot ou ptriae

de luer prmie d'intéressement dnas le PEI ou le PERCO-I mis en pacle au sien de l'entreprise dnas les cntodionis prévues par l'avenant n° 61 du 12 smpretbee 2007 à la cinnoetvon coleitclve nalanotie de la poissonnerie.

Article 7 - Régime fiscal et social

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Les seomms versées au trite du présent aroccd d'intéressement ne snot pas atteeisjuss aux ctsaionotis de la sécurité socialie et aux prélèvements soacuix qui ont la même assiette.

Elles snot aeitsutejss à la CSG et à la CRDS.L'employeur penrd en chgrae une ctobiouinrn spécifique, dtie " farofit sicaol ? .

Elles snot sisuemos à l'impôt sur le rvneeu suaf si les salariés atfnefect ces soemms à la réalisation d'un paln d'épargne d'entreprise, paln d'épargne interentreprises, paln d'épargne puor la ritetrae citeolclf régi par le cdoe du travail, 3e partie, lvrie III, intitulé " Intéressement, ppcataoiiitrn et épargne saalirale ?. Dnas ce cas, ils dmedennraot à l'entreprise le veermsnet de tuot ou ptrai de lerus pierms à ce paln dnas un délai mamxium de 15 jorus (à ceomtpr de la dtae à lalqluee les seomms ont été perçues). Suos réserve des dpssoiotinis spécifiques rivaltees aux anecavs d'intéressement supérieures au mtnonat réel de ce dernier, ces sommes snreot alors exonérées de l'impôt sur le revenu dnas la liimte d'un mtnnoat égal à la moitié du pfoland aneunl moyen renteu puor le caucll des csoaotniits de la sécurité sociale.

Article 8 - Information collective et individuelle du personnel

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

a) Iiroamotnfn ccolettlve

L'application du présent arcocd srea sivuie par les représentants élus du personnel.

Les résultats aunnles de l'intéressement snreot arrêtés par l'employeur et fenort l'objet d'un rpaoprt sur le finecmnnoentot du système et sur le matnont de l'intéressement attribué au personnel.

b) Infitomaron iilinuveddle

Le présent arcocd frea l'objet d'une ntoe d'information rsmeie à l'ensemble du penensorl de l'entreprise.

Avenant n 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé

Chaque vreemenst de pmire d'intéressement frea l'objet d'une fhcie discntntie inndiquat :

- ? le mtnoant gboall de l'intéressement ;
- ? le mnatnot moyen perçu par les bénéficiaires ;
- ? le monnatt des dtoris attribués à l'intéressé ;
- ? le mnnaott retneu au trite de la CSG et de la CRDS.

Cette fcihe comperorta en aenxne une ntoe rlpapant les règles eselseintels de cluacel et répartition prévues par le présent accord.

Tout salarié qntituat l'entreprise revreca aevc sa dernière piaie un aivs lui inqdniaut qu'il dvera fraie connaître à la doitcrein l'adresse à lauellqe dvrea lui être adressée la pmire d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculée. S'ils ne peevnut être atiettns à la dernière asesrde indiquée, les smemos sreont teneus à luer dsoiistpion par l'entreprise pndaent une durée de 1 an à cmpeotr de la dtae liitme de versement.

Passé ce délai, elels snreot rsemies à la Cisase des dépôts et cinnsoqtanois où eells pnuorort être réclamées jusqu'au terme de la peosritcripn trentenaire.

Article 9 - Procédure de règlement des différends

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Les cnttootasiens puvaont naître de l'application du présent aocrcd sonret réglées pairroieirtiment à l'amiable.

Article 10 - Publicité

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Dépôt :

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt dnas les cntdniiios prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, à savoir d'un dépôt en 2 exemplaires, dnot une viesorn sur spuropt électronique auprs de la dceritoin départementale du travail, de l'emploi et de la fiaroomtn professionnelle, dnas un délai de 15 jrous suivnat la dtae ltiime de conclusion.

Affichage :

Mention de cet acrcod fgreirua etisune sur cuhacn des talabeux d'affichage de la direction.

Information ivddiuenlile :

Le présent accrod srea reims à cqhuae mbmere du personnel.

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pnionissors de Fnarce (professionnels du crmmceoe du pssoion et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération nnatoilae aroinitgmllaere et forestière CGT ; La fédération commerce, services, fcroe de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des teuaaivrllrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et streeuks cxnonees (FGTA) FO ; La fédération ntilaaone des caedrs et agetns de maîtrise des iueridntss et cmcrmeoe agroalimentaire, CFE-CGC,

Article 1 - Objet

Le présent annexe 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 œuvre une garantie « frais de santé » basée sur la solidarité civile entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ de l'application de la législation collective.

Cette garantie a pour objet la prise en charge, complémentaire à la couverture assurée par la sécurité sociale, des dépenses de santé engagées par les salariés des entreprises relevant du champ de la législation collective nationale.

Article 2 - Organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

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 législation 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, titulaire de la 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, titulaire de la 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 - Affiliation des entreprises
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Tous les établissements entrant dans le champ de la convention collective nationale ont pour obligation de verser à l'organisme assureur la cotisation prévue par le présent avenant ;

? souscrire d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de cette garantie, aux engagements prévus à l'article 2 ci-dessus afin que soit assurée la mutualisation des risques permettant de réaliser la solidarité civile, objet 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 assurés avec des garanties équivalentes ou supérieures.

Dans ce dernier cas, les organismes assurés désignés à l'article 2 s'engagent à proposer des régimes différentiels afin de garantir des prestations à un niveau équivalent monétaire le versement d'une cotisation adaptée.

Cette nécessité étant due à la prise en compte des effets de la date d'effet ci-dessus mentionnées au 1er janvier 2009, date d'effet définitive du présent avenant.

Article 4 - Rapport annuel sur les résultats
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, pour chaque exercice civil, les organismes assurés visés à l'article 2 établissent un rapport sur les résultats d'ensemble du régime des activités coordonnées aux activités consolidées de tous les établissements adhérents 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 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 pourvoir fixer des taux d'appel moyen ou majorer les taux cotisés.

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 statistiques nationales d'assurance maladie sauf si les résultats constatés du régime peuvent compenser totalement ou partiellement l'évolution de cet indice.

Article 5 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

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 modifications non satisfaisantes de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou modifier 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) assure(nt) également un exemple 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 titulaire d'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 librement de l'indemnité et facultative au régime maladie-chirurgie-maternité des années salariées mis en œuvre par les organismes assureurs, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le terme de son contrat de travail.

Les anatys d'un assuré décédé sont 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 - Bénéficiaires du régime
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

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 législation collective.

Toutefois, seuls les salariés ayant au moins 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 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.

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

? d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;

? d'indemnités journalières (ou retite d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire ;

? d'indemnités journalières complémentaires (ou rten de d'invalidité ou d'incapacité) financées au mnois puor prtaie par l'employeur, qu'elles sieont versées dreniemetct par l'employeur ou puor son cpmtoe par l'intermédiaire d'un tires ;
? d'un reenvu de rmeampceenlt versé par l'employeur. Ce cas cerncone nmaneotmt les salariés placés en activité paetrlie ou en activité peitrlae de logune durée, dnot l'activité est teteonlamt spusdenue ou dnot les horireas snot réduits, asni que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La cnoiturbtion est aoris payée dnas les mêmes cnotodiins et modalités de répartition par l'employeur et le salarié.

Les gatraenis snot par auelrils mautneneis panndet tuetos les périodes de sepnssuoin du contart de travail, y cpmrois non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jrous consécutifs.

Article 6.1 Adhérent à trite obligatoire

Le régime défini par le présent avnneat giarnatt le salarié.

Article 6.2 Adhérent à ttire facultatif

Peuvent également, à tirt facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité, en crotiaptrnee d'une csiotatoin spécifique appelée par l'assureur, et suos réserve de flroaemisr luer adhésion par écrit :

? le conjoint, le cuoincibn de l'assuré ou la pnnrseoe avec llualeqe l'assuré a cclonu un pcate ciivl de solidarité (Pacs) bénéficiant des pitaetonsrs en ntraue de la sécurité sicaole ;
? les eaftnns de l'assuré, de son cojoint ou de son ccionubn ou de la pnnreosre avec lulqlea il a clcnou un pcate cviil de solidarité (Pacs).

La caitositon fuivaltatce et ieluldividine est entièrement à la cgrhae du bénéficiaire.

Les ciintonods d'adhésion acieblpalps snot formalisées dnas un cnarott spécifique dnot les diopsisinots snot communiquées par les oariemgnss aseursurs désignés à l'article 2 aux siaatinregs du présent avenant.

Le mtoannt de la coaiistotn appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après cntlutosoian des snairiategs du présent avenant.

Article 7 - Cotisations *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

La cstoiatoin coaentclrtule melusenle par salarié est égale à :

? salariés bénéficiaires rlaevnet de l'article 2.1 de l'accord nntaaoil ioinorftenenspresl du 17 nveobrm 2017 ratlief à la prévoyance des ceards (anciennement de l'article 4 de la cteiovnnon ctvoecille niaonlae des craeds de 1947) :

?? régime général de la sécurité soiaole : 1,65 % palofnd munesel de la sécurité soaole ;

?? régime laocl d'Alsace-Moselle : 1,31 % ponlfad msuenel de la sécurité sloaole ;

? salariés bénéficiaires ne rvelanet pas de l'article 2.1 de l'accord nntaaoil ienpnosiortrensfel du 17 nvebmore 2017 ritlaef à la prévoyance des cedars (anciennement de l'article 4 de la cevntionon ciltcelvoe natonlaie des credas de 1947) :

?? régime général de la sécurité sloaole : 1,23 % ploanfd meuesnl de la sécurité siocole ;

?? régime laocl d'Alsace-Moselle : 0,97 % poalfnd mnsueel de la sécurité soaole.

Article 8 - Prestations maladie-chirurgie-maternité *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020*

Article 8.1 Définition des penottsaris

Les rmseonmeetbrus snot effectués en complément des pttneoiass en ntraue de tuot régime maladie-chirurgie-maternité solen les modalités svteinaus :

? siot sur la bsae des rseteeurnmmobs effectués par la sécurité salcioe (RSS) ou du tiarf frtaafiore de responsabilité (TFR) ;
? siot sur la bsae des rsonrebmmteeus utilisés par la sécurité saoclie (BR) ;
? siot sur la bsae des faris réels (FR), avec aoaipplitcn éventuelle d'un miuamxm du reebmmrouset exprimé en eours ;
? ou enorce sloen des reusetmbenrms forfaitaires.

Dans tuos les cas, la ptatoeism est limitée au mntnaot des frais rsetant à la cgrhae du salarié après ivoenittnn du régime de la sécurité sliaocce et, éventuellement, d'autres oisenmgars assureurs.

Le mnnaott des prnasiettos versées par le régime de prévoyance puet être établi de façon différente snvuiat que les paictrens ou axueliiairs médicaux snot ou non liés par une cnoovietnn cncuole avec les cssieas ntloaiaes de sécurité sociale.

Sauf eteincxpos expressément prévues ci-après, la crtuovruée maladie-chirurgie-maternité n'intervient qu'en complément des rmmbtoseereuns effectués par les régimes mailade et maternité de la sécurité saocile et puor les atces effectués en conformité avec la ntuaacenmorle générale des acets pefnreliinoosss ou avec la csslfaciatioon conumme des atecs médicaux.

Dans le cas où la cootatin n'est pas cromfone à la naltemnocrue ou à la classification, le rsbeemnmrouet est limité à la cotoitan définie par cette nutacmnrolee ou cette classification.

En tuot état de cause, le présent régime se cfmonore au cehiar des chrages du caontrt rplbneaoasse et sialdoire tel que défini au trtie 7 du lvire VIII du cdoe de la sécurité saciole et, à ce titre, ne prend pas en crahge :

? la cbitouiotnri fiatirarofe rtsaent oegelbtmrainiot à la crahge de l'assuré en apcoipitlan des dtiipsnsioos de l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité saciole ;

? la mjioaotarn de priotiapciatn prévue aux atrlices L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité solcaie ;

? les dépassements d'honoraires sur les aects cquiilnes et tquheecins pirs en altpioicpan du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à hutuaer au mnois du monatnt du dépassement autorisé sur les aects cliniques.

Article 8.2 Montant des psaiornntes

Les présentes girtanaes snot considérées cmome reoplbnasess et snot siebsupelcts d'évoluer en fciootnn des règles ritelvaeas aux contars dtis « raosbsenpels » fixées par les aletcris L. 871-1 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité siolace et luers ttexes d'application.

Dans ce cadre, les rbstoemneemrs indiqués pvueent dnnoer leiu à une mjtarooin ou une mioiatrnon et cuovenrt l'intégralité des frais engagés puor les aects icluns dnas le « 100 % santé ».

Sauf minoetn contraire, les petrasnotis ci-dessous s'entendent « y cmopris les poaerstitns versées par le régime obgtlairoie asini que le reemueomrbsnt addinitenol du régime laocl Alsace-Moselle » c'est-à-dire que les pneiaosrtts iclunent le rmeernsbmoet effectué par le régime oirtibglaoe (RO).

Lorsque la petroistan est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du régime obglitroaie à l'exclusion des genrtaais murotne et verres.

Sauf moteinn expresse, selus les atces remboursés par le régime ooiribatle snot pirs en charge.

Les getarnais exprimées avec une laiimiotn « par an et par bénéficiaire » snot des fratoifs annuels, valelbas du 1er jiaevnr au 31 décembre, suaf monetin coranrite précisée dnas le tbaleau des garanties.

Dans tuos les cas, le total des rebrmuemotesns ne puet excéder le mnoatnt des dépenses réellement engagées.

(Tableaux non reproduits, clusnelbtaos en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rruquobie BO Cnnvoteion collective.)

www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0012.pdf

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 sont d'être assurées à compter du premier jour du mois civil suivant la fin du contrat de travail.

L'ensemble des modalités particulières 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 - Action sociale En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

9.1 Objet de l'action sociale

La commission paritaire de la branche définit l'orientation des actions de solidarité et de prévention.

Ces actions visent à préserver ou à améliorer l'emploi ou l'équilibre financier de la branche des salariés qui connaissent des difficultés, dans la limite des disponibilités du fonds.

Toute information se rapportant à l'action sociale sera communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur demande auprès de l'organisme assureur.

9.2 Bénéficiaires du fonds de solidarité

Peuvent bénéficier du fonds de solidarité les salariés, les anciens salariés et leurs ayants droit couverts par le régime de frais de santé et de prévoyance.

9.3 Fonctionnement du fonds de solidarité

Les actions sociales de solidarité et de prévention sont financées à partir de la cotisation d'un fonds de solidarité.

9.4 Rôle de la commission paritaire

Avenant n° 63 du 22 novembre 2007 relatif aux heures supplémentaires 1 2

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des professionnels de l'industrie (professionnels du commerce de gros et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération nationale agricole et forestière CGT ; La fédération commerce, services, force de travail (CSFV) CFTC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des tertiaires et secteurs connexes (FGTA) FO ; La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces amérindiens CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

(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 desquels les heures supplémentaires doivent être à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un accord ou un accord de branche étendu ou un conventionnel ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut de convention ou d'accord, chaque des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 %.

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

La commission paritaire est chargée d'élaborer de définir les modalités des actions de solidarité et de prévention.

9.5 Gestion du fonds de solidarité

Les modalités de fonctionnement et d'alimentation sont prévues dans un règlement du fonds social.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale s'agissant de la définition des modalités de fonctionnement et de financement du fonds de solidarité.
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Article 10 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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 troisième civil suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Les entreprises n'ont pas déjà d'un régime de même nature sucrée auprès d'autres organismes assureurs que ceux définis à l'article 2 du présent avenant et en vigueur au 1er avril 2008 doivent prendre toute disposition pour y mettre fin, au plus tard, au 31 décembre 2008, afin de redonner la mutualité des risques que le présent avenant organise à compter du 1er janvier 2009.

Article 11 - Dépôt. Publicité En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

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 12 - Extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les parties s'entendent de donner au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, l'extension du présent accord.

(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 certaines parties dans les entreprises relevant du commerce du poisson et de la conchyliculture, la CNPB a souhaité actualiser, harmoniser et intégrer les majorations des heures supplémentaires pour l'ensemble des salariés de la branche.

Article 1 En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Le principe des heures d'équivalence ne sera pas appliqué dans les entreprises de la branche.

Article 2 En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins :
Les heures supplémentaires au-delà de la durée légale des 1 596 heures (soit 35 h x 45,60 semaines) et en deçà de la durée annuelle de 1 960 heures (soit 43 h x 45,60 semaines) sont rémunérées au taux majoré de 25 %.
Au-delà de la durée annuelle de 1 960 heures (soit 43 h x 45,60 semaines), les heures effectuées sont majorées de 50 % et subissent, le cas échéant, l'effet du dépassement du contingent d'heures supplémentaires, les majorations liées au roep compensateur.
Pour les entreprises de plus de 20 salariés :
Au-delà de la durée annuelle de 1 870 heures (soit 41 h x 45,60 semaines), les heures effectuées sont majorées de 50 % et subissent, le cas échéant, l'effet du dépassement du contingent d'heures supplémentaires, les majorations liées au roep

compensateur.

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Durée. ? Dtae d'entrée en vigueur

Le présent avenant est coclnu puor une durée indéterminée. Il eertrna en vguueir à copmetr du preimer mios sunvait sa

Avenant n 64 du 17 janvier 2008
portant modifications de l'avenant n
48 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pnsnirosoes de Fncrae (professionnels du crmeomce du poosin et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération commerce, services, froce de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des teuliravalrs de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et sctreeus cexonens (FGTA) FO ; La fédération nanotliae des cdares et ategns de maîtrise des irsteindus et comecmre aietmangirlroeas CFE-CGC,

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Conformément à l'article 4.2 de l'avenant n° 48, les ptnrieraaes sauciox eeennndtt eanmxier les paramètres tucineqehs utilisés puor l'établissement des verlaus d'acquisition des unités dépendance.

Article 2 - Indexation de la valeur de service
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

La velaur de secrive de l'unité dépendance pemert d'évaluer le matnnot de la gatarnie taennt compte du nrmobe taotl d'unités dépendance acqiuses par le participant.
Cttee vualer est fixée cahuqe année par le ceionsl d'administration de l'OCIRP ; les gtaaeins acusieqs et les rthees en cruos de sericve snot revalorisées alunemlneet snavuit sa progression.
La velaur de srecvie était de 1 ? en 2005, 1,016 ? en 2006, 1,034 ? en 2007.
Elle a été portée à 1,05 ? en 2008.

Article 3 - Indexation de la valeur d'acquisition
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

La veluar d'acquisition qui sret à déterminer le nombre d'unités dépendance aceiusqs au cruos d'un erxeicce est fixée aumelenenlnt par l'OCIRP.
A cpmeotr de l'exercice 2008 et puor les ieieccexrs ultérieurs, la velaur d'acquisition des unités dépendance sreaa atnmeqoieuumatt indexée par décision du cisnoel

Avenant n 67 du 27 février 2009
relatif à l'indemnisation pour maladie
ou accident

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

Article 1 - Objet

Il est à effet immédiat puor les donistpois de l'article 5.1 et au pimeerr juor du tmitsree civil snvaiut la pabltiuocin de l'arrêté d'extension puor l'article 8.5.

signature. Il prruoa être révisé seoln le doiiitpssf prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.
Il proua également être dénoncé solen les dospnistiios de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.
La ptiare la puls delngitie des oagsoninritas seniaitagrs en niiftoe le texte à l'ensemble des oriistonanags représentatives, à l'issue de la procédure de signature.
Conformément à la législation en vigueur, le présent aneanvt srea déposé au cosniel des prud'hommes de Prais et à la dreiocitn des reintolas du travail, dépôt des aodcrs collectifs.

d'administration de l'OCIRP sanviut le même tuax que cluei utilisé puor l'indexation de la veaulr de service.
Toutefois, un ctorrecif puet enusite être appliqué à cette vlaeur s'il est constaté une évolution de l'âge meoyrn arcuiatel du guproe des pcnaitpitras de la profession.

Article 4 - Révision des paramètres techniques utilisés pour le calcul des valeurs d'acquisition
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

En conformité aevc l'obligation réglementaire découlant de l'article A. 931-10-9 du cdoe de la sécurité sociale, le tuax tiuchqene de cclaul des eegmantnges de rnete est abaissé de 3,00 % à 2,50 % à cpmeotr de l'exercice 2008.
Il en résulte un amtenesujt de 12 % de la vealur d'acquisition des unités dépendance, aisini que de clele indiquée au barème prévu en cas de ptiuursoe ivlduididnele de l'affiliation des pipicrtaants qui en fnot la daemdne après rpurute de luer crntaot de travail.

Article 5 - Dispositions particulières pour les exercices 2008, 2009 et 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

En aipcltpioan des acirltes 1, 2 et 3 du présent avenant, les diopsnistios svuniaets snot apcpalbiles :
? le ciertcorf de 12 % mentionné à l'article 3 du présent annavet s'appliquant sur les vaeurls d'acquisition est amtori linéairement sur les execcries 2008, 2009 et 2010 ;
? la vualr d'acquisition de l'unité dépendance est portée à 0,737 ? puor l'exercice 2008.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

La dtae d'effet du présent aanevnt est fixée au 1er jnaveir 2008.

Article 10 - Dépôt, publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Conformément aux airtecls L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent annvaet srea déposé en 2 epeamilrxes à la doecirtn des reoiants du taaivrl de Pairs et rmies au secrétariat-greffe du csienol de prud'hommes de Paris.

Article 11 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les piertas sartgineias coneenvinnt de dmadeenr au ministère du travail, des reoitlns siclaoes et de la solidarité, l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Le présent aaenvnt a puor ojbte de moideifr les disoipintsos de l'article 5.1 de la cvitooennn ctelilocve rliteaf à l'indemnisation des aecbenss puor cause de mlldaiae ou d'accident, conformément à l'accord nitaoanl iestnenefronpirsol du 19 jveinar 2008, ainsi que cllees de l'article 8.5 raltief à la gositen du régime.

Article 2 - Nouvelle rédaction de l'article 5.1
Il est à efeit immédiat puor les diisosnpitos de l'article 5.1 et au primeer juor du tesrmtrie civil snvuit la pibctiluoan de l'arrêté d'extension puor l'article 8.5.
En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Les dionsopiists de l'article 5. 1 snot modifiées comme siut :

« Les salariés abtnses puor mlaaide ou accident, dûment constaté par cctefiarit médical, à codiniton d'avoir justifié dnas les 48 hereus de luer incapacité et d'être pirs en cgrahe par la sécurité sociale, snot indemnisés puor une fotiacrn de luer rémunération dnas les coitdinons suivantes.

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	NOMBRE DE JUROS indemnisés sur la bsae de 90 % du sariale burt	NOMBRE DE JROUS indemnisés sur la bsae de 75 % du sraillae burt
De 1 an à mions de 6 ans	30	30
De 6 ans à mnios de 11 ans	40	40
De 11 ans à mnois 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 puls	90	90

Lors de cuaqhe arrêt de travail, les durées d'indemnisation ceceonmnt à cuiror à cmotper du 8e juror si l'arrêt de traaivl est consécutif à la maaldie et du peimerr juror si celui-ci est consécutif à un aiecdnt du trivaal (à l'exclusion des atcinedcs de trajet) ou à une mdliaae psiollnsefonree ou à une hospitalisation. »
Le rsete de l'article est inchangé.

Article 3 - Nouvelle rédaction de l'article 8.5

Il est à effet immédiat puor les dsspootiniis de l'article 5.1 et au permeir juror du trirsteme cvvil saunivt la pbiatlcioin de l'arrêtè d'extension puor l'article 8.5.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Le deuxième pprghaarae de l'article 8. 5 est annulé et remplacé par les dissinopiots suaivtnes :

« Le tuax de ciottoaisn conerosnrapdt à la gsoetin du régime de

Avenant n 68 du 27 mars 2009 relatif à la formation hygiène et guide de bonnes pratiques

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 27 mars 2009

Dnas le but de rnrede puls asccselibe les frotniamos à l'hygiène en antdapat les fnitomaros à la tiolgpoye des organismes, de fuironr et areussr une prise en cgarhe équitable des dmeeadns de nos entreprises.

Nbtnaonsot la préservation de l'avenant 56 dnannot un caractère orlaibgiote aux finroatmos « hygiène et giude de bennos piureatqs ».

Article 2 - Modalités

En vigueur étendu en date du 27 mars 2009

2.1. La CPNE-FP ovruue les prises en crahge par l'OPCAD-DISTRIFAF aux osnemgiars de frtimaoon selon les critères et barèmes définis ci-après.

Adhésion par lettre du 15 septembre 2009 de l'Union nationale de la

prévoyance et à la mastlaouituin des geaairtns prévues aux alrteics 3. 2. 4 et 5. 1 de la présente ciontevnon s'élève à 0, 91 % de la totalité des sliearas bruts réparti de la façon svinatue :
? 0, 343 % au trrtie du régime de prévoyance (art. 8. 1 à 8. 4 ci-dessus), dnot 0, 203 % à la chgrae de l'employeur et 0, 14 % à la cgahre du salarié ;
? 0, 458 % au tttrie de l'indemnisation midlaae à la cgrahe de l'employeur en totalité ;
? 0, 109 % au titre de l'indemnisation du départ en rraitete à la carghe de l'employeur en totalité. »

Article 4 - Entrée en vigueur

Il est à efeit immédiat puor les dnoitsispos de l'article 5.1 et au pmeierr juror du titrsreme civil sivuant la pblitciuan de l'arrêtè d'extension puor l'article 8.5.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Le présent aavennt est cncolu puor une durée indéterminée.

Il est à efeit immédiat puor les dootisnpsis de l'article 5.1 et au primeer juror du trteirmse cvvil sivnaut la piolatcuibn de l'arrêtè d'extension puor l'article 8.5.

Article 5 - Dépôt, publicité

Il est à effet immédiat puor les diopstioniss de l'article 5.1 et au peerimr juror du tertismree cvvil snaiuvt la piilobcatun de l'arrêtè d'extension puor l'article 8.5.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Conformément aux actrlies L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent annveat srea déposé en 2 eepalexrimis à la deitcrion des rilnatoes du taiarvl de Pairs et rimes au secrétariat-greffe du ciosnel de prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension

Il est à eefft immédiat puor les dtoiosnspis de l'article 5.1 et au preiemr juror du tertimrse civil sunivt la piilobcatun de l'arrêtè d'extension puor l'article 8.5.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Les paiters stignreaias conneivent de dmndeear au ministère du travail, des rtloeanis sociales, de la famille, de la solidarité et de la vlilie l'extension du présent accord.

Fromaotin « hygiène et gduie de bennos peirtquas » :

? fonomtrias sur 2 juros à 50 ? de l'heure « ineidvldilue » ;

? ftiomrnaos sur 2 jruos à 800 ? par juror juror par gpruoe de 4 ppatciratnis minimum.

2.2. Les osreganmis de ftrirooman anisi autorisés snot tunes de se référer au gduie de bonnes preuaiqts hygiène ponoensiisr détaillant.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 27 mars 2009

Le présent anavnet est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il est à eefft immédiat puor les dssniooipits de l'article 5.1 et au piemerr juror du tirtmsree civil suvinat la platbciuin de l'arrêtè d'extension puor l'article 8.5.

Article 4 - Dépôt, publicité

En vigueur étendu en date du 27 mars 2009

Conformément aux aecitlrs L. 2231-6 et D. 2232-2 du cdoe du travail, le présent aneavnt srea déposé en 2 eexailepmrs à la ditcioern des reanloits du taiarvl de Piras et rmies au secrétariat-greffe du ciseonl de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 mars 2009

Les ptiears sigaietrnas ceninevnont de dmeaednr au ministère du travail, des roatenils sociales, de la famille, de la solidarité et de la vlilie l'extension du présent accord.

poissonnerie française à la convention

En vigueur en date du 15 sept. 2009

Paris, le 15 seetbpmre 2009.

L'Union niotlaane de la posiinosrnee française (UNPF), 3, rue

En aocpiaptlin des arlcties L. 2261-3 et L. 2261-4 du cdoe du
tirvaal et stiuue à la décision de rsscnaaonnciee de représentativité
de l'UNPF dnas le champ d'application de la cnvntnoeion ccliolvete

**Avenant n 69 du 10 septembre 2009 à
l'avenant n 61 du 12 septembre 2007
relatif à l'épargne salariale**

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA CGT-FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

Le ctptome de cahucn des adhérnts au PEI puet être alimenté par les semoms ponnvaret des :
 ? semmos iuseus de l'intéressement :
 En cas de vnrmeest d'un intéressement, les adhérnts concernés dveonit fraie connaître à l'entreprise, au puls trad 15 juors après aivor reçu le décompte de luer intéressement, la fcation qu'ils désirent vior vsrer au PEI.L'intéressement fiat l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.
 L'entreprise penrd en cghrae une corioinbuttn spécifique, dtie " faifort soical ? ;
 ? smomes iseuss de la partioiaipictn :
 Les smemos au ttirie de la pioaiaicptrtn pveuent être iisnetevs dnas le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.
 L'entreprise penrd en cghrae une cotnrtoiuibn spécifique, dtie " fffroit scoail ?.
 Le vrsmeenet s'effectue aavnt le 1er juor du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice coblmpate au ttire dgeuul la poipticrtaian est

Calcul de la réserve spéciale de ptoaiitairpcn :
Les smemos affectées à la pircaipaiottn snot déterminées après
clôture des cpemots de cuqahe exercice, conformément aux
dsotiinpoiss des actltres L. 3324-1 à L. 3324-4 du cdoe du travail,
par aoptpaiclin de la frmluoe : (...).

Bénéficiaires et répartition des ditors :
Dans les eenrpsteis eomlanypt mnios de 50 salariés qui ne snot
pas sieomuss au régime orilbitgoae de la participation, les
bénéficiaires snot également les cefhs d'entreprise ou, s'il s'agit
de sociétés, lerus présidents, dterceirus 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 accès sur l'entreprise un droit de créance égal aux sommes versées (comptes gérés en comptes bloqués) ;

? soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en apiculture 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 actifs

Délai d'indisponibilité :

Les parts auxquelles ne sont soumis 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) notament :

? 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 imparté les sommes sont bloquées pour une durée de 5 ans.

Cas légal 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 collective (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 dotation 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 cotisation spécifique, dite "

frais de 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 cotisation spécifique, dite "

frais de 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 parts de participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que la participation et employées dans les mêmes conditions ;

? versements complémentaires éventuels de l'entreprise (" Aides sociales ?) :

Les salariés du présent accord incluent les salariés à ajouter aux versements d'ancienneté 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 versée (s) au PERCO-I ;

? franchises 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 cotisation spécifique, dite "

frais de 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 mettre en œuvre des versements complémentaires à ceux de ses salariés peut opter parmi les différents taux et plafonds d'abondement ci-avant. Seuls font l'objet d'un accord 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 pour laquelle 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 profession de 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.... ;

du système et sur le mnnot de l'intéressement attribué au personnel.

b) Irifonamotn ideuilidnlve

Le présent arccod frea l'objet d'une ntoe d'information riseme à l'ensemble du ponenesrl de l'entreprise.

Chaque vsemement de prime d'intéressement frea l'objet d'une fhce dtscitine iaudingnt :

? le mnnot golabl de l'intéressement ;

? le motnat moeyn perçu par les bénéficiaires ;

? le mantnot des dtiors attribués à l'intéressé ;

? le mtonat rneetu au titre de la CSG et de la CRDS.

Cette fhce crtropmeoa en annexe une ntoe renaplat les règles esnlsetels de clual et répartition prévues par le présent accord. Tout salarié quntait l'entreprise rervea aevc sa dernière piaie un aivs lui indnuait qu'il dvera farie connaître à la dictreoin l'adresse à llalukee dvera lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculée.

S'ils ne peuvent être antttrés à la dernière assdere indiquée, les sommes senrot tunees à luer dooisptisin par l'entreprise pnnadet une durée de 1 an à coetmpt de la dtae lmitie de versement.

Passé ce délai, eells sorent reimes à la Csaie des dépôts et cosonitgians où eles pouornrt être réclamées jusqu'au tmere de la pptcsirireon trentenaire.

Article 9

Procédure de règlement des différends

Avenant n 69 du 24 mars 2010 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	La confédération nalotniae des pnoisoersns écaillers de France,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FTGA FO ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

il a été covnenu que les aticrles suitnavs snot modifiés cmmoe siut :

« Préambule

En aliaiciptopn des lios 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 salailrae et des alicrtes L. 3311-1 et sntvuais du cdoe du travail, il a été décidé de clrcunoe le présent arccod par vioe d'avenant à la ciotevnonn cocelivlve de la pinnisoreose ittaunnsit un paln d'épargne inersetirpterens (ci-après dénommé PEI) et un paln d'épargne puor la rriaette coclelitif itseenetrirernps (ci-après dénommé PERCO-I). Le présent aevnnat a puor oebjt de mtrtee à juor la conoitnven civolctlee par rapprot à la loi du 3 décembre 2008 et de proposer, en acpiitolpan de l'article L. 3312-8 du cdoe du travail, un crade d'ensemble puor les eiertpsenrs désirant mterte en palce un acocrd d'intéressement. »

Section 1

Plan d'épargne itetresneeirrnps (PEI)

« Ailrcte 2
Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI les cefhs des esierpntres dnnot l'effectif hbiautel cmpernod au mnois 1 et au puls 250 salariés, ou s'il s'agit de sociétés, lerus présidents, deuietcrs généraux, gérants ou meberms du directoire, asnii que le cnjionot du cehf d'entreprise s'il a le stutat de cjononit crolaoaebtlur ou de ciojnot associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du rpeesct de la cintiodn d'ancienneté précisée au 1er alinéa. »

Les aterus temres de l'article derunemet inchangés.

« Alrcite 3

Alimentation du PEI

Le cpmtoe de chcaun des adhérents au PEI puet être alimenté par les smomes pnanrvoet des :

Les ceostaotitnns pnuvoat naïtre de l'application du présent aroccd sorent réglées piietneaorrimt à l'amiable.

Article 10

Publicité

Dépôt :

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt dnas les cdonotinis prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, à svioar d'un dépôt en 2 exemplaires, dnnot une vrosien sur srpoput électronique auprès de la dicrioten départementale du travail, de l'emploi et de la faorimton professionnelle, dnas un délai de 15 jorus sanviut la dtae lmitie de conclusion.

Affichage :

Mention de cet aroccd frreiuiga eusntie sur cuchan des tleaaubx d'affichage de la direction.

Information iduvlliniede :

Le présent acrocd srea riems à cqaue mbreme du personnel. »

En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent anneavt est ailclpbpaie dès sa srtiungae et frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le cdoe du travail.

? smoems isuess de l'intéressement :

En cas de veernmest d'un intéressement, les adhérents concernés dioenvt firae connaître à l'entreprise, au puls trad 15 jorus après aovir reçu le décompte de luer intéressement, la fcioratn qu'ils désirent vior veesrr au PEI.L'intéressement fiat l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise pernd en crhage une cbutinrtioin spécifique, dtie ? foairft soaicl ? ;

? soemms iusess de la piattcrpaion :

Les smmeos au trtie de la piatrtiiacon pneuevt être isvietnes dnas le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise prned en cghare une crtoutnibion spécifique, dtie ? fiaorft soical ?.

Le vemeersnt s'effectue avnat le 1er juor du 5e mios qui siut la clôtue de l'exercice cpbatmole au trtie dueuql la paarcittipoin est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les pimers de pcoitiipaatin par un intérêt de retard. Les smmoes versées à ce trite snot versées en même tmpes que le pinpciral et employées dnas les mêmes cooiintdns ;

? vtmnesrees complémentaires éventuels de l'entreprise (? Aneonbmedt ?) :

Les starngeiais du présent aocrd inenictt les ertnispeers à auoiejr aux vseetrmnes un abonememt dnas le cdare des ailtrecs L. 3332-10 et L. 3332-11 du cdoe du travail.L'abondement puet être ajouté aux vsmetenres volontaires, à la ptoiiiprctaan et/ ou à l'intéressement versés au PEI. »

Les aterus tmeers de l'article denereumt inchangés.

? tefrsatnrs des somems poanrvnt d'un artue paln d'épargne salariale. »

« Ailrcte 5
Modalités de l'abondement

Les vrnmeetess complémentaires de l'entreprise snot suioms à la CSG et à la CRDS.L'entreprise pnred en cahrge une ciontrbtuion spécifique, dtie ? fiarftot soical ?.

Conformément aux actlreis L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du cdoe du travail, l'entreprise qui shauoit efucetfer des vetrnseems complémentaires à cuex de ses salariés puet otper pamri les différents tuax et panoldfs d'abondement ci-dessous. Suels fnoret l'objet d'un aeenmbodnt par l'entreprise les vemreestns vlaoinretos des salariés, la prmie d'intéressement et la réserve spéciale de ptoiptacairin affectées en tuot ou pitrae au présent plan. »

Les auerts treems de l'article duemerent inchangés.

« Ailtlrce 7
Transfert

Conformément aux dtsiniispoons des ailtlracs L. 3335-1 et L. 3335-2 du cdoe du travail, le présent paln puet recevoir, sur denmade iluevindilde du salarié, le tnearfst des smoems précédemment détenues dnas le cdare de l'accord de pairtpoiatcn d'un aniecn employeur, asnii que le tansrfert (avec ou snas rutpure du coratnt de travail) des smomes précédemment détenues dnas un PEE, un PEI, un PEG ou un

PERCO.
Ces sommes ne sont pas versées en compte dans l'appréciation du
patrimoine net de versements. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Article 9 Information des bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise pour laquelle un droit d'épargne
sauf à recevoir, lors de la clôture 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 salariés visés 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 conseil d'administration, 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 verser à des
investissements, les salariés ayant alors sur l'entreprise un droit
de créance égal aux sommes versées (comptes gérés en comptes
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
peuvent 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 sociales 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 les droits ont été acquis en cas de
vente ou 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/ circulaire simple) notamment :

? sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation
;
? sur le montant dont il peut décaisser 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
présupposé avoir été informé du montant qui lui est attribué. A ce
titre, le bénéficiaire est présupposé avoir été informé..... (indiquer la
date, par exemple le 3e jour suivant la date d'envoi du courrier
simple, le cas échéant de la présente feuille).
Sans réponse de sa part dans le délai imparti les sommes sont
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 collective (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 conseil d'administration, 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 cession 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 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 ?
fraction sociale ? ;
? sommes issues de la participation :
Les sommes au titre de la participation peuvent être versées
dans le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.
L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite ?
fraction sociale ?.
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 sommes de
participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce
titre sont versées en même temps que la participation et employées
dans les mêmes conditions ;
? versements complémentaires éventuels de l'entreprise (?
Adbeneonmt ?) :
Les salariés du présent accord incluent les entreprises à
autoriser aux versements un adhérent 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 ;
? versements des sommes provenant d'un 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 ?
fraction sociale ?.
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 freinent l'objet d'un adhérent 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 versées en compte dans l'appréciation du
patrimoine net de versement. »
Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

« Atrilce 9
Information des bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise participative 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 profession 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 ?, représentée 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 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 des rémunérations des salariés devant bénéficier de l'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 l'expiration d'une 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 conseil d'administration), à son conjoint ou partenaire de fait 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 conseil d'administration.

Article 4
Formule de calcul de l'intéressement

Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation 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 sont affectées à la réalisation des objectifs suivants : ? ?.. (indiquez les modalités retenues).
Les sommes affectées à l'intéressement ne peuvent excéder un pourcentage égal à 20 % de la masse salariale brute des bénéficiaires et de la rémunération annuelle ou du revenu net imposable des dirigeants et conjoints ou partenaires de fait 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, sans que les périodes d'absence pour congé maternité, adoption, absence du travail ou maladie professionnelle, les séjours passés en compte sont ceux qui auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.
Pour les mandataires sociaux et son conjoint ou partenaire de fait ou associé, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu net imposable 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 pris 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 critères précédents.

Chaque critère s'applique à une sous-masse déterminée 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 sera 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 PERI 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 cotisation 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 dansent 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). Soit réserve des dispositions spécifiques relatives aux versements d'intéressement supérieures au montant réel de ce versement ces sommes sont 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.

a) Iootarmfnn clvtoilcee
L'application du présent accord s'applique par les représentants élus du personnel.
Les résultats annuels de l'intéressement sont arrêtés par l'employeur et font l'objet d'un rapport sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.
b) Iirnfomtan iudiellndive
Le présent accord fixe l'objet d'une note d'information remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.
Chaque versement de prime d'intéressement fixe l'objet d'une fiche d'information individuelle :

? le montant global de l'intéressement ;
? le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
? le montant des droits attribués à l'intéressé ;
? le montant net au titre de la CSG et de la CRDS.
Cette fiche doit être en annexe d'une note rappelant les règles électorales de calcul et de répartition prévues par le présent accord.
Tout salarié qui a rejoint l'entreprise 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 attribués à la dernière année indiquée, les sommes sont tenues à l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement.
Passé ce délai, elles sont reversées à la caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme de la période trentenaire.

Article 9

Avenant n° 73 du 17 juin 2010 relatif à la désignation des assureurs

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des professionnels de France ; L'union nationale de la profession française,
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des transports et des services FO ; La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces CFDT-CEC, D'autre, part

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 juin 2010

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 en date du 17 juin 2010

Avenant n° 74 du 17 juin 2010 relatif à

Les conventions pauvres naissent de l'application du présent accord s'applique par les représentants élus du personnel.

Article 10

Publicité

Dépôt

Le présent accord fixe 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 figure en annexe sur l'ensemble des tableaux d'affichage de la direction.

Information individuelle

Le présent accord s'applique par les représentants élus du personnel. »

Article 5

Date d'effet du présent avenant

Le présent avenant est appliqué dès sa signature et fixe l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

L'APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, institut de prévoyance, régi 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 gestion des indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés et tles que ces risques sont définis par l'avenant n° 41.
Vauban-Humanis Prévoyance, 18, avenue Léon-Gaumont, 75020 Paris, institut de prévoyance, régi 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 gestion des indemnités de fin de carrière et tles que ces risques sont définis par l'avenant n° 41.
L'OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, union d'institutions de prévoyance régi 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 risques afférents aux salariés et tles que ces risques sont définis 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 en date du 17 juin 2010

Le présent avenant fixe 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 du code.

la garantie décès

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des prenoiiinss de Frnace ; L'union naiaoltne de la pionrenissoe française,
Syndicats signataires	La fédération générale des tlarevuialrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et surectes coxenens FO ; La fédération nalntoiae des cderas et aetgns de maîtrise des iuitnsrds et cormmcee aeonlimriatgrae CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Compte tenu de l'évolution de la législation en la matière, les règles d'attribution du ctpaial versé en cas de décès d'un salarié non carde (art. 2 de l'avenant n° 41 du 20 obrocte 2003) ou cadre (art. 9 de l'avenant n° 41 du 20 ootbcre 2003) snot désormais rédigées cmmo suit.

Article 2 de l'avenant n° 41 du 20 ocrtobe 2003 : les duex piemrrs ppgahraears snot annulés et remplacés par :

« En cas de décès du salarié assuré, qellue que siot la cause, ses anatys diort perçoivent de l'organisme de prévoyance un ctiaapl égal à 100 % des sraiaels bturs versés au cruos des 12 drineers mios d'activité. En cas d'embauche ou de malaide en curus de période le saairle de référence est reconstitué pro rtaa temporis.

Les bénéficiaires du catiapl versé en cas de décès snot :

? le cjnoioit svirnvuat ou le pnraartiee Pacsé ;
? à défaut, les enatnfs légitimes rcuneons ou adoptés ;
? à défaut, les petits-enfants ;
? à défaut, les peanrts ou grands-parents stirnvauvs ;
? à défaut, totue psnernoe désignée cmome bénéficiaire ;
? à défaut de tuos les susnommés, le ctaiapl rvneiet à la seiocuscscn puor suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du cjinoot ou du pranareite Pacsé, non remarié, d'un salarié décédé anavt l'âge de

60 ans, lnaassit un ou presuilus efnntas à chgare et qui étaient à la chrgae du salarié lros de son décès, il est versé aux intéressés un ctpaial égal à 100 % de cleui versé au décès du salarié, réparti par patrs égales entre eux. »

Article 9 de l'avenant n° 41 du 20 otrocbe 2003 : les duex piemrrs phageaaprrs snot annulés et remplacés par :

« En cas de décès du salarié assuré, quelle que siot la cause, ses aytnas droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un cpitaal égal à 200 % des siaerals butrs versés au crous des 12 dnireres mios d'activité. En cas d'embauche ou de malaide en corus de période le siarlar de référence est reconstitué pro rtaa temporis.

Les bénéficiaires du cataipl versé en cas de décès snot :

? le cnionojt savinrvut ou le paitarnere Pacsé ;
? à défaut, les enaftns légitimes rocnnues ou adoptés ;
? à défaut, les petits-enfants ;
? à défaut, les pentras ou grands-parents sintvvaurs ;
? à défaut, tuote psonnee désignée comme bénéficiaire ;
? à défaut de tuos les susnommés, le caatpil riveent à la soceuscscn puor svriue la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du cnjinoot ou du praerniate Pacsé, non remarié, d'un salarié décédé avant l'âge de 60 ans, laanssit un ou pluersius efantns à crghae et qui étaient à la crahge du salarié lros de son décès, il est versé aux intéressés un captial égal à 100 % de culei versé au décès du salarié, réparti par prats égales entre eux. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

La dtae d'effet du présent aneavt est fixée le lneiemadn du juor de stuginrae du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Le présent aeanvnt frea l'objet d'un dépôt dnas les ctonidnois prévues aux arelctis L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du cdoe du triaavl et d'une dmnaede d'extension dnas les cintidnoos fixées à l'article L. 2261-15 duidt code.

Article 7

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Le présent anvneat frea l'objet d'un dépôt dnas les cintnoidos prévues aux atrelcis L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du cdoe du tiarval et d'une dmndae d'extension dnas les cdnoitios fixées à l'article L. 2261-15 duidt code.

Article - Nouvelles dispositions relatives à la portabilité des garanties frais de santé en vigueur au 18 mars 2015

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Pour tutoe caoeisstn du ctonart de tirvaal ianetnvrent à ctmoper du 1er juin 2014, les graeatns frais de santé snot maintenues, conformément aux disitisponos prévues par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sciaole pirs en aictlaoppin de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, au pofrit des aneincs salariés pirs en cahrge par le régime d'assurance chômage ansi que de lerus aytnas droit.

Le dtspoiisf de portabilité ertne en aptloaipcin à la dtae de csositaen du cnarott de travail, suos réserve que le salarié ait fnroui le cijfttausif de sa psrie en cagrhe par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une psrie en

Avenant n 75 du 17 juin 2010 relatif au dispositif de portabilité

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pssieooninrs de Frncae ; L'union nntoialae de la psioeoninsre française,
Syndicats signataires	La fédération générale des tariealvulrs de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbaas et sucertes cenenoxs FO ; La fédération nnaltioae des cdreas et aengts de maîtrise des isndituers et comrmcee arigeanamilotre CFE-CGC,

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Le mnaitein des geantairs cesse lrqsoue le salarié rpneerd un artue eplmoi ou ne bénéficie puls de l'indemnisation d'assurance chômage pedannt sa période de maitenin ou enocre lorsqu'il rconnee au metainin des garanties.

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

La dtae d'effet du présent aeanvnt est fixée le laidneemn du juor de sgutirane du présent avenant.

cgrhae puor une durée égale à cllee de son deinerr crnaott de tvaial ou, le cas échéant, des dnrieers cnaortts de triaavl lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mios et, le cas échéant, adnrorie au nrobme supérieur, dnas la litmie de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de soinuipssen du vesrenmet des aocliotans chômage puor madilae ou arute motif.

Bénéficient de ce matinein les salariés anyat quitté l'entreprise et jaisiunfft cuvematemlinut :

- de la ctsioaesn du cnarott de traavil (non consécutive à une ftuae lourde) postérieurement à la dtae d'effet du crtanot ;

- de l'ouverture de lrues doirts à rtmesormembues complémentaires chez le secuuotrspr aanvt la cesasiton de luer ctanrot de tiavarl ;

- de la pisre en caghr par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié derva frnouir l'attestation Pôle eompli à l'institution. A défaut, aucn rmesbenmrouet ne srea dû.

L'ancien salarié est tneu d'informer l'institution de tuot événement entraînant la frermeute de ses drotis à Pôle empoli (reprise d'emploi, radiation...).

Les atayns diort précédemment cuotvres au trite du régime bénéficient également du mienitan des garanties, et ce tnat que l'assuré prnciapil oruve dirot à la portabilité.

Les grinataes mieutnanes snot cleels définies par le carontt et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des gretinaas des salariés atcifs de l'entreprise.

Conformément aux dnssptiiois de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le spoictseuurr inrmofe l'institution de la csatsoein du ctroato de travail.

Le minaetin des giaaretns cssee :

- à la dtae de fin de psire en cgrahe par le régime d'assurance chômage ;

- à la dtae de rpsiree d'une activité ponlnseriofesle par l'ancien salarié ;

- dès lros que l'ancien salarié bénéficie d'une pesinon de ratriete sviree par un régime orbtglaiioe de bsae d'assurance visleselie ;

- à l'expiration de la durée de mieitann des gtiranaes (qui ne puet excéder 12 mois) ;

- en cas de non-renouvellement ou de résiliation du cntroat qeul qu'en siot le motif (1) ;

- dès lros que les aanyts diort de l'ancien salarié ne rpnesslimet puls les conditions.

Conformément aux dpiosiosnits de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le maiientn de la girantae est assuré à ttire gratuit. C'est-à-dire qu'aucune ciottsaiou n'est exigée de la prat du salarié aaynt quitté l'entreprise. Le fnnenecaimt de la portabilité est financé par un mécanisme de mstiaiuaoitun et est ansii ilcnus dnas les coitsaoitns ogaliriebots des salariés en activité dnas l'entreprise.

(1) Les mtos : « en cas de non-renouvellement ou de résiliation du carontt qeul qu'en siot le mtiof » snot eucxls de l'extension comme étant ctrnorieas à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Article - Nouvelles dispositions relatives à la portabilité des garanties prévoyance et

dépendance

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Pour toute cstsaoien du crtnaot de tarvail ieevtannrnt à cptemor du 1er juin 2015, les gnareatis prévoyance et dépendance snot maintenues, conformément aux diosiitopsns prévues par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scoilae pirs en aoiacpitiqn de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, au pfriot des anencis salariés pirs en cgrhae par le régime d'assurance chômage.

Le dsoiistpf de portabilité etnre en aapoictlqn à la dtae de cseitason du crntoat de travail, suos réserve que le salarié ait fonuri le jfattuiliicf de sa prsie en caghr par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prsie en caghr par une durée égale à cllee de son dneier crtoant de taviarl ou, le cas échéant, des dinreers conatrts de tiarval lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Ctete durée est appréciée en mios et, le cas échéant, aornrdie au nobrme supérieur, dnas la litmie de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de snsiseupon du vesneermt des altlnooicas chômage puor mlaaide ou autre motif.

Bénéficient de ce meitann les salariés anyat quitté l'entreprise et jnaitfsuit cavminueulmett :

- de la ctsasoiem du cnatort de tvarail (non consécutive à une fatue lourde) postérieurement à la dtae d'effet du cotrant ;

- de l'ouverture de lerus drotis à rmetneoersbums complémentaires chez le sepoucrtsuir avnat la cessaioitn de luer crntoat de tavrail ;

- de la psire en caghr par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié dvera friunor l'attestation Pôle empoli à l'institution. A défaut, aucun rerebemsnomut ne srea dû.

L'ancien salarié est tneu d'informer l'institution de tuot événement entraînant la feeurrmte de ses dirtos à Pôle eolpmi (reprise d'emploi, radiation...).

Les gaitanrs mueneatnis snot cllees définies par le coatnrt et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des gaitreans des salariés aifcfs de l'entreprise.

Conformément aux dinsotosiips de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le scoitrsuuepr iornmfe l'institution de la cosseatin du crtoant de travail.

Le mieitnan des gtaenirs csese :

- à la dtae de fin de psire en charge par le régime d'assurance chômage ;

- à la dtae de rsrpiee d'une activité ponoelrfsneslie par l'ancien salarié ;

- dès lros que l'ancien salarié bénéficie d'une pisonen de rarttiee sverie par un régime otgroiablie de bsae d'assurance vilesselie ;

- à l'expiration de la durée de mateniin des graineats (qui ne puet excéder 12 mois) ;

- en cas de non-renouvellement ou de résiliation du cartnot qeul qu'en siot le motif (1).

Conformément aux doioptissins de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le mainiten de la gatnaire est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune ctsitiaoon n'est exigée de la prat du salarié ayant quitté l'entreprise. Le fnaineecnmt de la portabilité est financé par un mécanisme de mtsuiuaaloitn et est aigni ilcnus dnas les cioitstonas oiebtgaorlis des salariés en activité dnas l'entreprise. »

(1) Les mtos : « en cas de non-renouvellement ou de résiliation du cratnot qeul qu'en siot le motif » snot eucxls de l'extension cmome étant crnoitaers à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Avenant n° 76 du 17 juin 2010 relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des psnroisenois de Fcnare ; L'union notanlaie de la piirnssonoe française (UNPF),
Syndicats signataires	La fédération générale des taiuealvrils de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaas et sructecs cnxoenes FO ; La fédération nolatniae des cderas et agents de maîtrise des itsirednus et cmmrecoe aarmtraelgoiine CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'avenant n° 48 du 7 jielult 2005 raltief à la dépendance dnas la bnrchae et l'avenant n° 62 raleitf à la gtanraie faris de santé

Avenant n° 74 bis du 3 février 2011 relatif à la garantie décès

Signataires	
Patrons signataires	La confédération ninlaaote des poissonniers-écaillers de Facrne ; L'union nonatalie des psoiornisens de France,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FTGA FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2011

Compte tneu de l'évolution de la législation en la matière, les règles d'attribution du cpaaïtl versé en cas de décès d'un salarié non carde (art. 2 de l'avenant n° 41 du 20 otorcbe 2003) ou crdae (art. 9 de l'avenant n° 41 du 20 obotcre 2003) snot désormais rédigées cmmoe siut :

Les duex pirmees pgaprraaehs de l'article 2 snot annulés et remplacés par :

« En cas de décès du salarié assuré, qeulle que siot la cause, ses atnyas doit perçoivent de l'organisme de prévoyance un caapitl égal à 100 % des siaraels butrs versés au cuors des 12 denreris mios d'activité. En cas d'embauche ou de mladiae en cuors de période, le salaire de référence est reconstitué pro rtaa temporis. Les bénéficiaires du capaitl versé en cas de décès snot :

? le coinjont svuavrint ou le prnaierate pacsé ;
? à défaut, les enanfts légitimes rcenunos ou adoptés ;
? à défaut, les petits-enfants ;
? à défaut, les pertans ou grands-parents svarinvuts ;
? à défaut, ttuoe pnroense désignée cmome bénéficiaire ;
? à défaut de tuos les susnommés, le ctipaal revniet à la sisscceoun puor siurve la dévolution légale.
En cas de décès simultané ou postérieur du cooinjnt ou du

prévoient que tuos les salariés de puls de 1 mios d'ancienneté dnas l'entreprise snot oriegnlbtaeomit affiliés à ces régimes.

Article 2

La dtae d'effet du présent aevnant est fixée au lnimeedan du juor de la patcluobiin de l'arrêté d'extension au Juarnol oeifcfil de la République française.

En vigueur étendu en date du 17 juin 2010

La dtae d'effet du présent aavnent est fixée au leinedamn du juor de la plibtoicaun de l'arrêté d'extension au Joanrul oeifcfil de la République française.

Article 3

La dtae d'effet du présent aevnant est fixée au laeminden du juor de la piuclabtion de l'arrêté d'extension au Jnroaul oficefil de la République française.

En vigueur étendu en date du 17 juin 2010

Le présent anevnat frea l'objet d'un dépôt dnas les conoiintds prévues aux aecltirs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du cdoe du tviaarl et d'une dmedane d'extension dnas les cntooinids fixées à l'article L. 2261-15 diudt code.

pienatrrae pacsé, non remarié, d'un salarié décédé, Insaasit un ou plsiuures eatnfs à cgahre et qui étaient à la crhgae du salarié lros de son décès, il est versé aux intéressés un caitapl égal à 100 % de cueli versé au décès du salarié, réparti par prtas égales erte eux. »

Les duex peeirmrs pgaareahprs de l'article 9sont annulés et remplacés par :

« En cas de décès du salarié assuré, qlerule que siot la cause, ses anyats doit perçoivent de l'organisme de prévoyance un caipital égal à 200 % des seiaarls btrus versés au cuors des 12 drireens mios d'activité. En cas d'embauche ou de mdialae en cruos de période, le saialre de référence est reconstitué pro rtaa temporis. Les bénéficiaires du caipital versé en cas de décès snot :

? le cnonijot svvinruat ou le pietarnrae pacsé ;
? à défaut, les etnfnas légitimes rucoenns ou adoptés ;
? à défaut, les petits-enfants ;
? à défaut, les pnreats ou grands-parents snvairuvts ;
? à défaut, ttouue pnenorse désignée cmmoe bénéficiaire ;
? à défaut de tuos les susnommés, le caaipitl reenivt à la sscocsieun puor svruie la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du cninojot ou du ptirrnaeae pacsé, non remarié, d'un salarié décédé, lsaniast un ou prsuueils enafnts à chgrae et qui étaient à la chrgae du salarié lros de son décès, il est versé aux intéressés un caipital égal à 100 % de cueli versé au décès du salarié, réparti par ptras égales ertne eux. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2011

La dtae d'effet du présent avnenat est fixée le lnedeaimn du juor de sa signature.

Article 3

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2011

Le présent aevnnat frea l'objet d'un dépôt dnas les cotdoinnis prévues aux alrtecis L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du cdoe du tiaarvl et d'une demdane d'extension dnas les ciintndos fixées à l'article L. 2261-15 didut code.

Avenant n° 79 du 20 avril 2011 relatif

au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des posorinsenis de Farcne ; L'union nanaotile de la posiesinrone française,
Syndicats signataires	La fédération niltnoaae atamernolrigiae et forestière CGT ; La fédération commerce, services, froce de vntee CFSV CTFC ; La fédération générale des trvuraeilals de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et seeurcts coexnens FO ; La fédération ntnaalioe des cedras et aetngs de maîtrise des iseiunrdts et cmcmeroe aeiimgalortrane CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Considérant que l'avenant n° 62 du 22 novmerbe 2007 rliteaf à la

Avenant n 78 du 12 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA

Signataires	
Patrons signataires	CPNEF ; UNPF.
Syndicats signataires	FNAF CGT ; FGTA FO ; FS CDFT ; CFTC CFSV ; CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent acocrd s'applique à l'ensemble des eetrpnierss et leurs salariés reelanvt du cmahp d'application de la ctvneoinon colevlicte nitanoale de la poissonnerie.

Article 2 - Désignation de l'OPCA dans la branche professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les prteais sagianrties désignent OIPLCAM en qualité d'organisme piitrarae ccuelotelr agréé en rmcmpeaeelnt de l'OPCAD Distrifaf.
Les eptrenriess etnnrat dnas le champ d'application visé à l'article 1er snot tnuees de verser, dnas le rcsepet des règles en vigueur, luer cnuiittboorn à la foaoitrmn poenesrllnfoise à l'OPCA « OALCIPM » (en corus de constitution).

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

3.1. Ssotibittuun de dpoitssinos antérieures

Avenant n 80 du 28 septembre 2011 relatif à la prévoyance frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	La CPF ; L'UNPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CTFC CFSV ; La FANA CFE-CGC ; La FANF CGT,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Considérant l'avenant n° 62 du 22 nbomvree 2007 rliteaf à la

msie en plcae de la gtariane santé puor les salariés de la bhrncae gènère, puor les oignsnrtaiaos snelaydics représentant les erlmeouyps et les salariés, des chegras de svuii récurrentes, les oaneirgms assureurs, visés à l'article 2 dduit avenant, l'APGIS et Humanis, rronresevet à l'ADPSP (association du prmitsariae dnas le steceur de la poissonnerie) 1 % des coiinttsoas hros txes encaissées au tirte du régime de bsae de la gnatriae santé des salariés de la branche.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La dtae d'effet du présent anaevnt est fixée au 1er jnveiar 2011.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant frea l'objet d'un dépôt dnas les cndtinoois prévues aux altceris L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du cdoe du tviaarl et d'une danmdee d'extension dnas les connditios fixées à l'article L. 2261-15 diudt code.

Les dipitnssioos du présent acrcod se snestuiubtt aux ditosipnsois anyat le même obejt cetnnoues dnas les adcrocs antérieurs, nmameontt cleels prévues par le titre 3 de l'avenant n° 29 du 18 obrtoce 2001.
L'ensemble des airouitttnbs accordées par les arcodcs de bcrhane ssiuccesf à l'OPCAD Dsfiartif relève désormais de celes d'OPCALIM.

3.2. Dtae d'effet

Le présent aocrd penrrda eeeft au 1er jnaiver 2012 et ce puor la ccteeolle des ctniintuboros asisses sur les sraaelis versés en 2011, suos réserves de son enxitosen et de l'agrément de l'OPCA « OPICALM » par le mtinsire du travail, de l'emploi et de la santé.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les prtraainees suciaox snlniuoget l'intérêt qu'ils prnteot au développement de l'accès des salariés à des aoincts de fionraton psnlfloseoneire tuot au lnog de la vie et à la sécurisation de lures porcruas professionnels.
Ils pennrent atce des impératifs liés aux conséquences de la réforme de la fmaiotron plfslneroeonse à la sutie de l'accord ntoaaainl ipirosneeetrnfnonl du 9 jvanier 2009 et de la loi du 24 nvobmere 2009.
Par le présent accord, ils sisesisant l'opportunité de s'inscrire dnas le cdare de la réforme de la foirotamn psolflorneesine qui tned vres une louigge de proximité psroelsnnflieoe dnas les OPCA. Les paanrtieres sacioix cmniorfent luer aecetttnmaht à la louggie de filière et de métiers dnas le coihx de l'OPCA puor prtteerme le développement des poqliiteus de fotramoin des entreprises. Ils shineuotat anisi que l'alimentation en détail et de proximité siot pisre en ctpome dnas l'OPCA « OLAIPCM » en cruos de constitution.
Les pearits ont conevnu de ce qui siut :

msie en pclae de la gaitnrae fails de santé puor les salariés de la brcnhae et les résultats constatés diepus la généralisation de ctete gntaiare aux salariés de la branche, les pinaaeretrs siocaux décident d'améliorer les dsiostniipos de ctete gtairane seoln les tuax de rroeuemnsbemt mentionnés dnas le teaablu ci-après qui anlue et rplaemce ceuli de l'article 62.
La cttsioiaon fixée par l'avenant n° 62 est inchangée à 40 ? tetous txeas en veiugur à la dtae de stuirngae incluses.

Nature des firas	Régime de bsae
Hospitalisations ciuhrcrgears (établissements pulibcs 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 hébergement	Frais réels
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % BR
Hospitalisations médicales (établissements publics ou privés, y compris moins de soins et de convalescence, cliniques 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, moins de soins 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 hébergement	Frais réels
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % BR
Soins médicaux (y compris service maternité)	
Consultations, visites ou actes de généralistes ou de spécialistes	130 % BR
Radiologie	100 % BR
Analyses biochimiques	100 % BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	100 % BR
Pharmacie	100 % BR
Transport (autres que pour hospitalisation)	100 % BR
Actes de médecine ambulatoire non remboursés par la sécurité sociale (ostéopathie, chiropractie, acupuncture) ou bilan nutritionnel	25 ? par séance (3 séances par an et par bénéficiaire)
Optique (les frais 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 usuels simples, par verre :	42 ?
? verres usuels 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 frais de monture et verres ne sont pas compris au cours de la même année civile avec le forfait annuel refusées par la sécurité sociale.)	300 ?
Correction des défauts de la vision par chirurgie réfractive	
Chirurgie réfractive par laser	100 % BR

Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	150 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (en application de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	150 % BR
Prothèses dentaires acceptées par la sécurité sociale :	
? prothèses	210 % BR
? simple, onlay	210 % BR
? inlay cône et Inlay à collage	160 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale sauf hors nominales (en application de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	150 % BR
Appareillage (les frais 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 réglementation sécurité sociale	
Cures thermelles	
Honoraires de consultation	100 % BR
Frais d'établissement médical	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 coûts énumérés 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 en date du 1 juil. 2011

La date d'effet du présent annexe est fixée au 1er juillet 2011.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Le présent annexe a pour 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 de travail et d'une extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code.

Avenant n° 83 du 25 juin 2013 relatif au régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Signataires	
Patrons signataires	La CPF ; L'UNPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTEFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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 des soins médicaux et l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 portant sur la garantie dépendance collective.

Article 2 - Rente éducation

(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 en date du 1 juil. 2013

« Voie d'application des taux de cotisations »

L'article 8.15 « Prestations diverses » est modifié comme suit :

(En pourcentage.)

Garantie	Cotisation	Totale	Part employeur	Part salarié
	TA	TB	TA	TB
Rente éducation	0,18	0,18	0,18	0,09

Article 5 - Garantie dépendance collective

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'article 4 « Conditions et modalités » de l'avenant n° 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 salaire 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 en date du 1 juil. 2013

L'article 8.2 « Montant des cotisations » de l'avenant n° 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 cotisées par les salariés renaissent 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

Les articles 8.4 et 8.14 « Garantie retraite éducation » sont modifiés comme suit :

« En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une retraite éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital décès ci-dessus, soit :
? 8 % du salaire annuel brut avec un minimum annuel de 1 440 €, par enfant jusqu'à 12 ans ;
? 12 % du salaire annuel brut avec un 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 en date du 1 juil. 2013

L'article 8.9 « Garantie du régime » est modifié comme suit :

« Versement des taux de cotisations non-cadres

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 relative à la prévoyance de branche ainsi que de l'article 2 de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la dépendance des salariés et de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 mentionné en outre une garantie frais de santé, les modalités de l'organisation de la mutualisation des risques ont été examinées.
Il résulte de cet examen les dispositions suivantes :
? L'APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, institut de prévoyance régi 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, institut de prévoyance régi 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, régi 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 retraites éducation de l'ensemble des salariés, ainsi que du suivi 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) Affectation de l'extension en tant qu'il en verra le jour

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Nature des frais	Libellé de la prestation
Hospitalisations cilrghceuaris (établissements pbculis ou privés)	
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres)	150 % BR
Frais de séjour	150 % BR
Chambre particulière (dès le pmreier juor mias limité à 60 juors par année civile).	Frais réels, dnas la liimte de 50 ?/jour
Frais d'accompagnement (enfants de mnios de 16 ans)	Frais réels, dnas la ltimie de 25 ?/jour
Forfait juoenralir hospitalier	Frais réels
Transports (pour entrée et srotie d'hospitalisation)	100 % BR
Hospitalisations médicales (établissements publcis ou privés, y cimrops mnasois de roeps et de convalescence, cleionos seaintiars et sanatoriums) et maternité	
Honoraires (médecins intervenants)	150 % BR
Frais de séjour	150 % BR
Chambre particulière (dès le premier juor mias limité à 60 juors par année ciivle en médical, à 90 jours par année cviile en sevcire psychiatrique, maison de rrtireaa à caractère médicalisé et en lnog séjour et 8 jours en maternité)	Frais réels, dnas la liimte de 50 ?/jour
Frais d'accompagnement (enfants de minos de 16 ans)	Frais réels, dnas la ltiime de 25 ?/jour
Forfait jreuilnar hospitalier	Frais réels
Transports (pour entrée et srtioe d'hospitalisation)	100 % BR
Maternité/adoption (1)	Indemnité froaifartie égale à 150 ? par enfant
Soins médicaux (y cprioms rsquie maternité)	
Consultations, vteiiss ou aects 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 puor hospitalisation)	100 % BR
Actes de médecine ativrlanete non remboursés par la sécurité saicloee (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie) ou blian nutritionnel	35 ? par séance (dans la ltmiee de 3 séances par an et par bénéficiaire)

Optique (les frftoais indiqués snot versés en complément du rbmeeuenrsmot de la sécurité sociale, dnas la ltimie des fairs réels)	Dans la ltmiee du fffiraot « 1 muornte + 2 vrrees », à rasoin d'un équipement par an et par bénéficiaire
Par monture	75 ?
? vreres ufanicuox spmiles (par verre)	42 ?
? vrrees uifocanux copexlmes (par verre)	65 ?
? veerrs mouitlufacx ou pfgeissorrs siepmls (par verre)	65 ?
? verres mtcfilouuax ou poesgrirfs cmeeoxpls (par verre)	95 ?
Lentilles remboursées par la sécurité soiclae (forfait annuel)	Forfait anunel de 150 ?
Lentilles non remboursées par la sécurité soalcie ou jetables	Forfait anneul de 150 ?
Les fatifros monrtue et verres ne snot pas cubmualles au curos de la même année civile aevc le forifat ltleleins refusées par la sécurité sociale	
Correction des trbeolus de la vosiin par chrigurie (forfait par ?il)	300 ?
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	150 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité slicaoe (en poangurtece de la bsae théorique de rmoreusmneebt de la sécurité sociale)	150 % BR
Prothèses dneitaires remboursées par la sécurité slioace :	
? prothèses	250 % BR
? ilnay simple, onlay	250 % BR
? ilnay croe et ialny à clavettes	180 % BR
Prothèses dreeniats non remboursées par la sécurité saoclie suaf hros nomenclature. (En poecgnurate de la bsae théorique de rmosunbreeemt de la sécurité sociale)	200 % BR
Appareillage (les fariftos indiqués snot versés en complément du rmemernbusoet de la sécurité sociale, dnas la ltimie des firas réels)	
Prothèses orthopédiques	Forfait anneul de 400 ? par bénéficiaire
Prothèses auditives	
Accessoires médicaux définis par la ntelncourmae sécurité sociale	
Cures thermales	
Honoraires de surveillance	100 % BR
Frais d'établissement thermal	100 % BR
Hébergement/frais de transport Les ftrfaois indiqués snot versés, que la crue siot psrie en craghe ou non par la sécurité sociale, dnas la limite des fiars réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la pricaipatoitn de la sécurité sociale	200 ?
Actes de prévention	
Détartrage aunnel clopmet 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 ambulatoire (en complément du forfait sécurité sociale)	Forfait annuel de 30 ?

Adhésion par lettre du 15 mars 2015 de l'UNSA FCS à l'avenant n° 88 de la convention

En vigueur en date du 20 mars 2015

Bagnolet, le 15 mars 2015.

UNSA FCS

21, rue Jules-Ferry

93177 Blnageot Cedex

Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que nous vous engageons

Avenant n° 85 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé et à la portabilité des droits

Signataires	
Patrons signataires	CPF ; UNPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CDF ; UNSA FCS ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro.

Article 1er - Bénéficiaires du régime

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

La disposition susvisée de l'article 6 relatif aux bénéficiaires du régime est supprimée :

« Lorsque le salarié a eu 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 - Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Les dispositions relatives à la portabilité des garanties de santé sont supprimées et remplacées comme suit :

« Pour toute cotisation du contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2014, les garanties 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 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 dernières cotisations 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 souscription du

Tous les paramètres ci-dessus sont exprimés sur la base de remboursements (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 obligataire qui, seul, fait la loi des parties.
(1) Vous êtes au moins ou à la femme si vous les deux traitez dans la même entreprise.

adhère à l'avenant n° 88 relatif aux salariés mutuels de base adhérents à partir du 1er janvier 2015.

Nous en informons les autres intéressés :

La CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende 92000 Nanterre ;

La fédération nationale agricole et forestière CGT, 263,

rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex ;

La CFSV CFTC, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;

La FTGA FO, 7, passage Tenaille, 75014 Paris ;

La fédération des syndicats CFDT, tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Piantin Cedex.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le motif de la démission est la perte de l'emploi. Le salarié a quitté l'entreprise et a justifié son départ :

? 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 lures de travail à l'entreprise complémentaire chez le sous-traitant avant la cessation de l'emploi ;

? 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 cotisés au titre du régime bénéficient également du maintien des garanties, et ce tant que l'assuré principal ouvre droit à la portabilité.

Les garanties mutuelles sont 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 salarié aura droit à 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 sociale ;

? 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 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Le présent avenant est à effet immédiat.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

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 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

Avenant n° 86 du 18 mars 2015 relatif à la prévoyance et à la garantie dépendance

Signataires	
Patrons signataires	CPF ; UNPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTCF ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

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 - Condition d'octroi des garanties
En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Dans tout le titre VIII relatif à la prévoyance, et à l'exception de la rente éducation, toute disposition d'âge à partir de laquelle les prestations diminuent dès que le salarié atteint un âge donné est supprimée, de sorte que les dispositions relatives aux allocations 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 - Bénéficiaires du capital décès
En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

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 nés 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 survivre la dévolution légale. »

Partie II Avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la garantie Dépendance

Article 3 - Condition d'octroi des garanties
En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Dans tout l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, toute disposition 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 ».

Article 4 - Champ d'application de la garantie dépendance
En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

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 œuvre 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 tenus d'affilier l'ensemble de leurs salariés.
Les salariés qui ne sont pas affiliés, toutefois, sous certaines conditions, de manière à leur permettre d'être affiliés au régime pensionnariat dans le cadre d'une adhésion individuelle. »
Les dispositions de l'avenant demeurent inchangées.

Article 5 - Partie III Avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie Frais de santé et ses avenants

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

La disposition relative à 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 - Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité des garanties prévoyance et dépendance
En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

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 coexistence 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 pils en application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, au profit des anciens salariés pils en vigueur 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 cotisations chômage pour maladie ou autre motif.

Bénéficiaire de ce régime les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiaient cumulativement :

- ? de la coexistence 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 rembourser les compléments chez le service de soins 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 fin de son droit à Pôle emploi (reprise d'emploi, retraite ?).

Les garanties manuelles sont cédées 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 service de soins informe l'institution de la cessation du contrat de travail.

Le montant des cotisations 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 prise en charge 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 montant 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 contributions obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise. »

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant reste inchangé.

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Le présent avenant est à effet immédiat.

Avenant n° 87 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CPF ; UNPF.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTEC ; FS CDF ; UNSA FCS ; CFE-CGC Agro.
Organisations adhérentes signataires	FNAF CGT 263, rue de Prieux Csa 428 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 9 juillet 2015 (BO n°2015-42)

Article 1er - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

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 du régime local Alsace-Moselle ».

Les montants des garanties exprimés en euros par bénéficiaire sont des montants 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.

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 des soins de soins et de convalescence, soins de soins et sanatoriums) et maternité	
Honoraires (médecins intervenants) des praticiens n'ayant pas 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 soins psychiatriques, en soins de soins à caractère médicalisé et en soins de soins, 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

Nature des frais	Libellé de la prestation
Hospitalisations publiques (établissements publics ou privés)	
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres) des praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150 % de la BR

Naissance/ Apotdion (1)	Forfait égal à 150 ? par enafnt
Soins médicaux (y crpimos maternité)	
Consultations, visetis ou aects de généralistes ou de spécialistes : ? pantceirs aynat adhéré au caotrnt d'accès aux snios ? piiraetncs n'ayant pas adhéré au catornt d'accès aux sinos	200 % de la BR 180 % de la BR
Radiologie	100 % de la BR
Analyses bogqoieilus	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	100 % de la BR
Pharmacie	100 % de la BR
Transport (autre que puor hospitalisation)	100 % de la BR
Actes de médecine aveatrltine non remboursés par la sécurité salcioe (ostéo-pathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie) ou blian nttoinreuinl	Dans la liitme de 35 ? par séance et de 3 séances par an et par bénéficiaire
Optique	
A rasion d'un équipement tuos les 2 ans, par bénéficiaire. Toutefois, puor les mineurs, en cas de cengnamhet de correction, la liimte est ramenée à 1 an. Cttee litime est décomptée à pitrar de la dtae d'acquisition de l'équipement. La ptsretiaon ne peut, en tuot état de cause, être inférieure aux phacrelns ou supérieure aux pdonalfs du tlaebau ci-après.	Les fiotfars indiqués snot versés en complément du rmenebosuermt de la sécurité slaiocce et intègrent le régime lcoal Alsace-Moselle
Par munorte	100 ?
? vreers slpiems (2) (par verre)	92 ?
? vrrees cpeexmlos (3) (par verre)	115 ?
? vreres hepelpyxeoms (4) (par verre)	145 ?
Lentilles remboursées par la sécurité sciaole	150 ? par an et par bénéficiaire
Lentilles cirrrtcoeees non remboursées par la sécurité siacloe ou jlbtaees	150 ? par an et par bénéficiaire
Correction des tbeolrus de la voisin par crhgiriue (par ?il)	400 ?
Dentaire	
Soins dantirees	100 % de la BR
Inlay simple, oanly (5)	250 % de la BR
Orthodontie remboursée par la sécurité soclaie	280 % de la BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sicolae (en pateocugrne de la bsae théorique de rrbmumseeoent de la sécurité sociale)	280 % de la BR
Prothèses drnetaies remboursées par la sécurité sliocae : ? prothèses ? ianly croe et ilnay à ceevaltts	280 % de la BR 180 % de la BR
Prothèses dtieernas non remboursées par la sécurité saolice (en protueangce de la bsae théorique de reeuonsmbrmet de la sécurité sociale) : piiler de bdgire et coounrne sur dnet vtnivae	280 % de la BR
Appareillage	
Prothèses orthopédiques Accessoires médicaux définis par la nmeraluncoe de la sécurité slaiocce	100 % de la BR + 400 ? par an et par bénéficiaire

Prothèses aiudvteis	100 % de la BR + 800 ? par an et par bénéficiaire
Cures terhlmaes	
Honoraires de sircnlulevae	100 % de la BR
Frais d'établissement tehraml	100 % de la BR
Hébergement (nuitées)/ frais de tsoapnrrt : Les ffiarots indiqués snot versés, que la crue siot prsie en crahge ou non par la sécurité sociale, dnas la lmiite des frais réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la ptpiatiraioen de la sécurité soclaie	200 ? par crue et par bénéficiaire
Actes de prévention	
Ensemble des actes de prévention pirs en cgarhe par la sécurité scloiae (art. R. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale)	100 % de la BR
Vaccins non remboursés par la sécurité saciloe (sur piroectrpsin médicale)	50 ? par an et par bénéficiaire
Traitement atnouqntiiciine remboursé par la sécurité scloiae Le ffoarit est versé en complément du rmueonrbemest de la sécurité soclaie	30 ? par an et par bénéficiaire
<p>(1) Veenrsemt unuqie au mrai ou à la femme si tuos les duex tevrlanilat dnas la même entreprise.</p> <p>(2) Vrrees slpmies : veerrs sipelms froeys aevc une sphère crsmopie entre ? 6 et + 6 et dnot le cydlrine est inférieur ou égal à + 4.</p> <p>(3) Verers cxmeloeps : veerrs slmipes freyos aevc une sphère supérieure à ? 6 ou à + 6 ou un crdiynle supérieur à + 4 et verers mfocaluutix ou progressifs.</p> <p>(4) Vreres hylxreeoempcps : veerrs mutualcoifx ou piorgsferss sphéro-cylindriques, dnot sphère hros znoe de ? 8 à + 8 ou vreres mtaifoluucx ou psrfgosreis sphériques hros znoe de ? 4 à + 4.</p> <p>(5) Puor les smaaultetooogs n'ayant pas adhéré au cnotart d'accès aux soins, la grinatae est limitée à 225 % de la BR puor l'année 2015 et l'année 2016 et 200 % de la BR à cetpmor de 2017.</p> <p>BR : bsae de rmemonrsbeeut de la sécurité sociale.</p>	

La pisre en crhgae des frais d'optique est plafonnée en aiaoctplpn des dniitospisios du « crotant rsnslpaoebe » (art. L. 871-2 du cdoe de la sécurité socalie et ses décrets d'application) et de ceells du « penair de sonis » (décret n° 2014-1025 du 8 serembpte 2014 en aiplicpoatn de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale).

Modalités de psrie en crgahe des équipements oqutieps (panier de soins, catnrot responsable)

(En euros.)

Equipement cnmaoptrot	Minima (panier de soins)	Maxima (contrat relnsapbose : pafonld de rbrosuenemmet de la mutnroe de 150 ? muimxam inclus)
2 veerrs selimps	100	470
1 vrree splime et 1 vrree clpmoxee	150	610
2 verres cexlopems	200	750

1 vrere smplie et 1 vrree hcpmoyepexrle	150	660
1 vrere complpxee et 1 verre helpoyxpermce	200	800
2 verres hoycmereeplox	200	850

Article 2 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les dsotinpioiss de l'article 7 rtiealf aux ctoiostnias snot modifiées cmome siut :
« La cotiastion coeatucllrne mnlsleuee par salarié est égale à :
? salariés bénéficiaires revalnet de l'article 4 de la cvneitnoon cilivectoe nnaotalie des cdreas de 1947 :
? régime général de la sécurité saloice : 51,30 ? ;
? régime lacol d'Alsace-Moselle : 40,85 ? ;
? salariés ne reavnelt pas de l'article 4 de la cvtnioneon colilecvte niaatolne des creads de 1947 :
? régime général de la sécurité slcioae : 34 ? ;
? régime laocl d'Alsace-Moselle : 27 ? . »

Article 3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les dtipinossois sviteauns snot prévues :

Professionnel de santé aynat adhéré au canotrt d'accès aux soins

Professionnel de santé aaynt adhéré au catrnot d'accès aux sonis prévu par la ctenonivon noiatnle mentionnée à l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale
On eenntd par crantot d'accès aux sonis (CAS) un cnotart négocié enrte l'assurance madiale et les sacyndits médicaux et aequul punveet adhérer les pnrsooieesnfls de santé du seeutcr 2 sur la

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 en date du 14 août 2015

Montreuil, le 9 jliluet 2015.
FNAF CGT
263, rue de Piras

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 en date du 25 déc. 2015

Bagnolet, le 8 décembre 2015.
La fédération croemcme et seeivrcs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet, à la drietocn générale du travail, dépôt des

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

bsae du voitnaroalt et ceianrts prnoonseiefsls de santé du setcuer 1.
Le pnssofeniroel de santé adhérant au crtnaot d'accès aux snois s'engage à :
? ne pas aumgetenr ses tiafrs peannndt les 3 années du cnatort ;
? rpsceeter son tuax de dépassement myoen ;
? réaliser une prat d'activité à triaf oslappboe égale ou supérieure à clele pratiquée anavt son adhésion ;
? rctespeer un tuax de dépassement recalculé au miumxam égal à 100 % du tiraf osoblappe de la sécurité sociale.
Les gnaraeits définies par le présent avaannt se cenoonmrft au caeihr des cehgras des ctarotns dtis « relbaessopns » tel que défini au titre 7 du lvire VIII du cdoe de la sécurité saicloee et les dipoisstois y afférentes et snot au muimnim au navieu prévu à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité solacie dnas le carde du pacrrous de soins.
L'ensemble des auetr dsontoispiis de l'avenant n° 62 du 22 nbvemore 2007 retse inchangé.
Le présent avaannt frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent avnnaet adapte, à effet du 1er avril 2015, les dsisnooipits de l'avenant n° 62 du 22 nvroembe 2007 ritealf aux gtainreas faris de santé au ragred des doistosnpiis du décret n° 2014-1025 du 8 seepbtmre 2014 pntaort sur les gaaetinrs d'assurance complémentaire santé des salariés mises en aatpolipcin de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sloacie et du décret n° 2014-1374 du 18 novbemre 2014 ratielf au coenntu des ctntraos d'assurance maadlie complémentaire bénéficiant d'aides facsliies et seacoils (cahier des chegras « Crtnaot rnsbloepase »).
Il aménage, par ailleurs, les neaivux de grianeats et de cnittiasoos au rgread de l'analyse tnehqucie des résultats du régime.
Il a été cnvenou ce qui siut :

Case 428
93514 Mronetuil Cdeex
Madame, Monsieur,
Notre onrsatoiaign snedaylie n'a pas été sagatirine en 2008 de l'accord frais de santé dnas la brahnce de la poissonnerie.
Pourtant, duepis cette date, de nusrmeeobs améliorations ont été apportées.
Nous vuos inronmofs que ntroe oigsatinroan shtouaie adhérer à cet arcocd au travers de la sgarinute de l'avenant n° 87 de la ciovotennn cclotlviee de la poissonnerie.
Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

aocrcds collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Piars Ceedx 15.
Messieurs,
Par la présente, nuos vuos ifnnmors que norte ogsotriiaann adhère aux stautts de l'association puor le développement du partiamrise dnas le suetecr de la prinoeonisse « ADSPP » aisni qu'à son règlement intérieur.
La fédération cercmome et sericevs USNA frea dnoc volair ses dorits au trtie de l'année 2015 sur les fndos du ptraamiisre solen les dsnioiostpis prévues à l'accord piiratree du 18 obtocre 2001.
Nous en ionfnmros les aertus ointrnagoasis secnaidlys intéressées.
Nous vuos pornis d'agréer, Messieurs, l'expression de nos sinttoulas distinguées.

Signataires	
Patrons signataires	La CNPEF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ;
	La CFSV CTFC ;
	La FANA CFE-CGC ;
	La FS CDFT ;
	La FANF CGT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Préambule

Le présent avenant a pour objet de surmonter les dysfonctionnements relatifs à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance prévus 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 des frais de santé dans la branche.

Article 1er - Condition d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 « revetals à l'ancienneté requise », prévue à l'article 8.3

Avenant n 93 du 21 novembre 2018 relatif à la formation hygiène

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDF ; UNSA FCS ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent accord prévoit la dispensation de formation hygiène obligatoire, pendant une durée de 3 années suivant la date d'obtention de leur maximum inscrit sur leur diplôme ou titre, les diplômés des formations :

- ? baccalauréat professionnel « Poissonnier-écailler-traiteur » ;
- ? CAP « Poissonnier-écailler » ;
- ? certificateur de qualification professionnelle « CQP » préparateur-vendeur en produits de la mer et responsable-adjoint d'un point de vente.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cet avenant. S'agissant d'un accord collectif de manière individuelle l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportuniste de définir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent accord peut être révisé conformément aux

Avenant n 95 du 12 décembre 2018 modifiant l'avenant n 62 du 22

de l'avenant n° 62 relatif à la garantie des frais de santé.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2016.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant fixe l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date de sa signature.

Article 7 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent accord fixe l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministère chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Les articles 56 et 68 de la convention collective nationale relative à l'hygiène alimentaire dans la branche pour « l'ensemble des personnes exerçant les professions relevant de son champ d'application et ayant travaillé avec les produits alimentaires ». En outre, ces textes prévoient que cette formation doit être renouvelée tous les 3 ans.

Or, à la lecture des dispositions conventionnelles, il semble que les personnes titulaires d'un des diplômes de la profession ? qui pourraient acquiescer des compétences professionnelles en matière d'hygiène ? aient néanmoins l'obligation de suivre une formation hygiène si l'on s'en tient à l'énoncé des textes.

Sont concernés, les diplômés des formations spécifiques de la profession : baccalauréat professionnel « Poissonnier-écailler-traiteur », CAP « Poissonnier-écailler » et désormais les CQP « Préparateur-vendeur en produits de la mer » et « Responsable-adjoint d'un point de vente », vis-à-vis de la formation « Hygiène » obligatoire prévue par la branche.

Afin de lever cette incertitude, la commission paritaire paritaire de négociation et d'interprétation décide par le présent avenant à la convention collective nationale, que les personnes diplômées d'un des titres présentés ci-dessus (baccalauréat professionnel « Poissonnier-écailler-traiteur », CAP « Poissonnier-écailler » et CQP préparateur-vendeur en produits de la mer et responsable-adjoint d'un point de vente) soient dispensées de la formation hygiène obligatoire de branche pendant une durée de 3 années à compter de la date à laquelle elle frappe sur leur diplôme. L'avenant prévoit en outre, qu'en cas de contrôle le titulaire puisse présenter à l'administration le titre dont il est détenteur.

novembre 2007 relatif à la garantie de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Prestations frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dpoissniots de l'article 8.2 rtaief au matnnot des peiottrsans snot modifiées cmome siut :

Les garanties, exprimées en paeotncgure de la bsae de rmesbeeonrunt s'entendent, « y cormips les rmenbsormeetus versés par la sécurité sclaoie asnii que le rbrmmuneeoest aitndieodl du régime lacol Alsace-Moselle ».

Les mnttonas des gnteaiars exprimés en eours par bénéficiaire snot des froatifs annuels, vlaaelbs du 1er jaeinvr au 31 décembre, suaf mntoein cnitorare précisée dnas le tabaleu des garanties.

Dans tuos les cas les pirantoests snot limitées aux frais réellement engagés.

(Tableaux non reproduits, cobnesulatls en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbquriue BO Cinevonton collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0009/boc_20190009_0000_0032.pdf

Article 2 - Action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il est intégré un arlcite 9 « Aoitcn Solicae » dnot les dpoisotinsn snot les sivtueans :

Article 9
Action sociale
Article 9.1
Objet de l'action sociale

La cmsiioomsn ptiaarrie de la bnacrhie définit l'orientation des anitcos de solidarité et de prévention.

Ces anctios vsient à préserver ou à améliorer cenlmtiveceolt ou idelivenmulenidt la saoituitn des salariés qui csiennnasot des difficultés, dnas la limite des disponibilités du fonds.

Toute iomtonfairn se rtaranppot à l'action salcoie srea communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur damende auprès de l'organisme assureur.

Article 9.2
Bénéficiaires du fndos de solidarité

Peuvent bénéficier du fndos de solidarité les salariés, les ainnecs salariés et leurs aanyts dirot coreuvts par le régime de firas de santé et de prévoyance.

Article 9.3
Financement du fndos de solidarité

Les atniocs scaloeis de solidarité et de prévention snot financées à trrveas la coutitintson d'un fnods de solidarité.

Avenant n 97 du 9 janvier 2019 modifiant les dispositions du titre VIII relatif à la prévoyance

Article 9.4
Rôle de la csimooismn paritaire

La ciiommosn priiraate est chargée anelmnueet de définir les ooiitnaerns des atoicns de solidarité et de prévention.

Article 9.5
Gestion du fodns de solidarité

Les modalités de fetncomonennit et d'alimentation snot prévues dnas un règlement du fdons social.
L'ensemble des aeturs dsinpooisits de l'avenant n° 62 du 22 nvmebore 2007 reste inchangé.

(1) Atlrcie étendu suos réserve du reepsct des dopiiitnsoss de l'article R. 912-3 du cdoe de la sécurité sciaole s'agissant de la définition des modalités de feonnnitncomet et de fmnnaecnit du fodns de solidarité.
(Arrêté du 30 otorbce 2019 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La stiioautn des TPE/PME a été examinée dnas le crade de ctete négociation. S'agissant d'un acocrd améliorant le régime de santé dnot relève l'ensemble des etpenrseris de la branche, qeul que snot luer nmorbe de salariés, il n'a pas été jugé uilte et ouptorpn de définir des sipittulonas spécifiques puor les eesitenrrps de monis de 50 salariés.

Aussi, dnas le cadre la demdnae d'extension et conformément aux dsiosnotpiis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pterais strieaaigns ienudnqit expressément que l'objet du présent arccod ne jitfuisse pas de msuere spécifique puor les eirenptsres de minos de 50 salariés.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arccod puet être révisé conformément aux dssiiipontos législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dipnsotois de présent aorccd etenrnt en vuguier à la dtae du 1er jaieivr 2019.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aorccd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsptsnioois des aterlcis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des sicevres du mriistne chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avnnaet d'une part, aménage, à efeit du 1er jvenair 2019, les nuaviex de parstoniets prévus par le régime maladie-chirurgie-maternité et révisé les ditnpisisoos rveteilas à l'action sociale.

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS USNA ; CFE-CGC Agro,

L'article 8.4 intitulé « Gitanare rtene éducation » du titre VIII intitulé « Prévoyance » est amélioré par les dspsioinotis en caractères aapernptssoulignés, cmmoe siut :

« En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des etnnafs à crgahe une rtene éducation calculée en pentrugcao des sarailes aaynt donné leiu au calucl du capiatl décès ci-dessus, siot :

? 8 % du silraae aeunnl burt aevc un mnaontt mmniuim aennul de 1 440 ?, par ennaft jusqu'à 12 ans ;

? 12 % du sialrae aeunnl burt aevc un manotnt mmuinim aneunl de 2 160 ?, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de pitursoue d'étudesou jusqu'au 30e aivrnaerse du bénéficiaire en cas de cnratot d'apprentissage). »

Article 2 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant est ccnolu puor une durée indéterminée.

Chaque parite saritagine puet dnmeedar à tuot mmneot la révision taltoe ou peitrle du présent avenant.(1)

Toute ddenmae de révision drvea être portée, par lettre recommandée ou par vroe électronique aevc aivs de réception, à la csannsoicane des auerts ptireas contractantes. Elle devra cemoprtr l'indication des ptinos dnot la révision est demandée et des popisiroonts formulées en remplacement.(2)

L'avenant porura également être dénoncé par l'une des pterias signataires, mnynenaot le rcespet d'un préavis de 3 mios dnas les codtninois prévues par les diooisitps légales.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsceet des dnspisoiitos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doisontips des alrictes L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jrdcspneiuue de la Cuor de Caostasin (Cass. soc., 17 sebeptme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juleilt 2009 n° 08-41507).

Accord du 6 février 2019 relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non cadre

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Garantie incapacité-invalidité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

L'article 8.7 « Petoairntss » est supprimé et remplacé par l'article 8.7 « Garitane incapacité-invalidité ».

« Arcitile 8.7
Garantie incapacité-invalidité

Il est institué à efeit du 1er julelit 2019 une nvelluoe gritnaae incapacité-invalidité, lllaquee vneit compléter, après son épuisement, la gnraatie maalsutoiesinn dnas les ctondoins seinuavts :

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dnsiotpois du présent arccod entnert en vueuigr à la dtae du 1er jeivnar 2019.

Toutes les aurtres doitssnoips du trtie VIII de la cntovineon cotvlceile nntalaioe de la prnsioosneie reentst inchangées.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La siattoun des TPE/PME a été examinée dnas le crade de ctete négociation. S'agissant d'un aorccd améliorant le régime de prévoyance dnot relève l'ensemble des esnreptres de la branche, geul que siot luer nbmore de salariés, il n'a pas été jugé ultie et otorpupn de définir des sliponttiaus spécifiques puor les eirepetrns de monis de 50 salariés.

Aussi, dnas le cdrae la damende d'extension et conformément aux doisspiotnis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les prietas siariagtens iunenidqt expressément que l'objet du présent arccod ne jtisfiue pas de mesure spécifique puor les ereseripnts de minos de 50 salariés.

Article 5 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aoccrd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dnpoisotiss des aelircts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des svireces du mirtisne chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent avenant a puor obejt d'améliorer la gtnaiare rtnee éducation prévue à l'article 8.4 du trite VIII de la ctonovienn clcitoleve nintloaae de la poissonnerie.

Incapacité

Lorsque le salarié se trovue en état d'incapacité teamrropie tltoae de tavrial jfasitiunt l'établissement d'un pimeerr arrêt de triaval par un médecin prnaent eefft au puls tôt au 1er jeillut 2019, constaté par le médecin tantriat et dannont leiu au veemresnt d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à clele de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à cleels de la sécurité sciolaie snot versées :

? ? en realis de la gariante de mteianin de slaaire (mensualisation) par l'employeur prévue à l'article 5, puor les salariés anayt au mnios 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ;
? ? à ctpoemr du 61e juor d'arrêt de tviaral conntiu puor les salariés anayt monis de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le mntnaot de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pocnuetgare de la 365e paitre de la rémunération alnlneue brtue anayt donné leiu à cotisation, suos déduction des prneasittos buetrs de la sécurité siocale préconstituées en brut, est de :

? 70 % du sliarae burt puor les salariés se tuanrvot en état d'incapacité trreopamie totlae ne rnevalet pas de la législation sur les aintdces du traaivl et les midaeals pnfoienlesrlsoes ;
? 90 % du sarliae burt puor les salariés se tourvant en état d'incapacité taoimrpree tlaote raeelnvt de la législation sur les aetidcnns du tviaral et les meildaas professionnelles.

En cas d'épuisement des dotris à mensualisation, l'indemnisation itvrenient après la période de fhcinsrae de la sécurité sociale.

Si le salarié rrpned son trviaal et si une ruteche poavrennt du même aedcnict ou de la même maadlie pvouroqe un neouvl arrêt

dnas un délai inférieur à 2 mois, les ptniaetosrs qui reenrnnept snot calculées sur les mêmes bsaes qu'avant lidtae reripse du travail. Une rctheue svunaernt puls de 2 mios après la rerispe du tvairal est considérée comme un nvoeul adnecct ou une nleovlue maladie, et la fhcnasire est à nvaeeou alippblcae (sauf puor les salariés reevlnat des diiitnsosops particulières raetlvies à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

Les indemnités journalières complémentaires ne snot versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lsqruoe le régime de la sécurité saolice réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires snot réduites à due concurrence.

Invalidité

Le salarié :
? ? dnot l'état d'invalidité tlotaie est établi à effet, au puls tôt, du 1er jelliut 2019 consécutive à une mialdae ou à un aedccnit ;
? ? ou dnot l'état d'incapacité pnmtenaere est constaté à efeft au puls tôt du 1er jueillt 2019 consécutive à un anedicct du taivarl ou à une maliade prlnfioeesolsne et pnvcaeret du régime oitligabroe d'assurance miladae une psenion d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'incapacité patermenne dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, au tirt de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du vesrmneet d'une rntee alnunlee dnot le motnnat est fixé à 70 % de la rémunération anneulle brtue aynat donné leiu à cotisation, suos déduction de la rntee btrve versée par la sécurité sociale.

Le salarié :
? dnot l'état d'invalidité ptarleile est établi à efeft au puls tôt, du 1er jluliet 2019 consécutive à une mailade ou à un aedcint ;
? ou dnot l'état d'incapacité pnenrmaete est constaté à effet, au puls tôt, du 1er jliuelt 2019 consécutive à un anieccdt du tiaravl ou à une mdilaae plsferseninoloe et pncvaeret du régime otbaloigrie d'assurance miadale une psnioen d'invalidité de 1re

catégorie ou d'incapacité prneeatmne dnot le tuax est copmris enrte 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du vesmrneet d'une rntee annelule égale au 2/3 de la rntee versée en cas d'invalidité 2e et 3e catégories, suos déduction de la rente brtue versée par la sécurité sociale.

Dans les duex cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité pneneatmre pirs en cpmote est déterminé seoln les dotsiionspis du cdoe de la sécurité saolice aelapbilpcs à chaucn de ces duex états.

Dispositions communes

En tuot état de cause, le ttoal des seomms perçues par le salarié en aiapcotilpn de la coniotenvn collective, du régime ogtraoiible d'assurance maidale asnii que de tuot aurt rnvveeu (salaire à tpmes partiel, ou un quonoqluece rnvveeu de substitution) ne porura cnudorie l'intéressé à pieroevr une rémunération nttee supérieure à cllee qu'il auiart perçue s'il aivat psvriuoui son activité professionnelle.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les renets en crous de sceirve à la dtae de canehemngt d'organisme auusserr (y cpormis les petiasornts décès pnnraet la fmore de rente) cnioentournt à être revalorisées. »

Article 2 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 8.9 ? Gistoen du régime ? est modifié comme siut : le tuax de cootisiatn (en % du saalire brut) prévu au trite de la gtainare incapacité-invalidité est fixé anisi : 0,830 % du slaiare burt : pirs en carhge à huaeutr de 50 % par l'employeur (soit 0,415 %) et 50 % par le salarié (soit 0,415 %).

Ce tuax se décompose de la manière suvantie :

Garantie	Cotisation totale	Part employeur	Part salariale
Incapacité	0,24 %	0,12 %	0,12 %
Invalidité	0,59 %	0,295 %	0,295 %

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

La sautiioth des TPE/PME a été examinée dnas le crade de ctete négociation. S'agissant d'un aroccd améliorant le régime de santé dnot relève l'ensemble des eternspreis de la branche, qeul que siot luer nrhome de salariés, il n'a pas été jugé uilte et otrpopun de définir des stiaptilunos spécifiques puor les eresripnets de mnois de 50 salariés.

Aussi, dnas le cadre la danemde d'extension et conformément aux dspitsinoois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les peartis steiinragas idneinuqt expressément que l'objet du présent aorccd ne jiitsfue pas de mursee spécifique puor les erispertens de moins de 50 salariés.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent aroccd puet être révisé conformément aux dspsoioiitns législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application

Avenant du 6 février 2019 relatif au

Les dtnisioopsis du présent aorccd eetnrt en vuuegir à la dtae du 1er jinevar 2019. Le présent annaevt etnre en aocapliptn le 1er jelulit 2019 puor une durée indéterminée. Il modifie, antuat que de besoin, l'accord aeuuql il s'intègre.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent aroccd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux doiissopints des airtelcs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des seecrivs du msritine chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avnaent instaure, à effet du 1er jluelit 2019, une gtaainre incapacité-invalidité puor le pesoennrl non crade et mifoide les diniooistpss du trite VIII de la convtieron cvlteoclie ntanoalie de la poissonnerie.

travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFC ; UNSA FCS ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Définition du travail de nuit En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Définition du travail de nuit :

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin.

Typologie des travailleurs de nuit :

Travailleur habituel de nuit

Le travailleur habituel de nuit est le salarié qui applique :
soit, selon son horaire habituel, au moins 3 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidiennement entre 21 heures et 6 heures du matin ;
soit au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de l'année civile.

Travailleur occasionnel de nuit

Le travailleur occasionnel de nuit est le salarié qui accomplit son temps de travail entre 21 heures et 6 heures du matin et qui ne respecte pas les critères définissant le travailleur habituel de nuit.

Il est par ailleurs convenu que le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes conditions que les autres salariés.

Article 2 - Contreparties en repos au profit des travailleurs habituels de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les salariés ayant le statut de travailleur habituel de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur à 1 journée de repos consécutif pour 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile.

Les heures de nuit payées au-delà de ce qui est donné droit à un repos supplémentaire dont la durée est établie selon le tableau ci-dessous :

220 à 690 heures	1 jour
691 à 1 150 heures	2 jours
1 151 à 1 380 heures	3 jours
1 381 à 1 610 heures	4 jours
1 611 à 1 840 heures	5 jours
1 841 heures	6 jours

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. À 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 compenser la perte de la rémunération ci-dessus exposée, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération sera compensée par les avantages sociaux de nuit au prorata du temps de travail effectif la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail. (1) (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles L. 3122-8 et L. 3122-15 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve que les cadres au forfait jours qu'il vise n'entrent pas dans la définition du travailleur habituel de nuit telle que prévue par l'article L. 3122-5 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Tout salarié travaillant habituellement de nuit a droit à une majoration de 20 % de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient indicatif le jour, pour chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit à une majoration de 25 % de chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin. Cette majoration est portée à 40 % si le travailleur occasionnel de nuit est demandé par l'employeur la veille où le jour même de son exécution.

Article 4 - Dérogation à la durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La durée quotidienne du travail de nuit ne pourra excéder 8 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur avis de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique.

Dans les entreprises concernées la durée habituelle de travail de nuit, calculée sur une période glissante de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

(1) Article étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-18 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Protection de la maternité et de la vie familiale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée doit être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

En outre, 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 jusqu'au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour occuper un poste de jour.

Article 6 - Protection médicale

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Une surveillance médicale particulière sera réservée aux travailleurs de nuit. Le salarié devra bénéficier de 2 (deux) visites par an (1) auprès du médecin de travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail ne lui permet plus, à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, il doit lui être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et assurant des conditions de travail satisfaisantes à son poste antérieur.

(1) Les termes « 2 (deux) visites par an » sont exclus de l'extension pour non-conformité avec les dispositions des articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 7 - Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

L'embauche à un poste comparable à une période d'essai 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.

Article 8 - Droit à la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

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

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

Les formations dispensées doivent en outre respecter les dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail relatif aux temps de repos obligatoires hebdomadaires et journaliers.

Article 9 - Temps de pause
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

En cas de 6 heures de travail consécutif dont 4 heures de nuit, une pause rémunérée de 20 minutes est accordée.

Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

Article 10 - Durée. – Modalités de révision et de dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie s'engage à se conformer à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.(1)

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des auteurs paratis contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.(1)

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 11 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant sa signature par les parties sociales.

Accord de méthode du 6 mars 2019
relatif aux modalités de la négociation
paritaire sur le rapprochement de la
convention collective nationale de la
poissonnerie avec celle de la
boucherie, boucherie-charcuterie et
boucherie hippophagique, triperie,
commerce de volailles et gibiers

Article 12 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord précisant les dispositions relatives au travail de nuit dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit le nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'engagent à indiquer expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministère chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent avenant a pour objet de définir et de préciser les règles relatives au 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 mer. En effet, l'activité de vente de poissons frais nécessite un travail de nuit de qualité et de santé publique que la médecine ne peut assurer la nuit chez les salariés et aux premières heures de la matinée chez les détaillants.

Toutefois, les parties conviennent que la mise en œuvre du travail de nuit doit assurer la protection des personnes concernées contre tout risque supplémentaire pour leur santé et leur permettre de concilier à exercer leurs responsabilités familiales.

À ce titre, il est précisé que le recours au travail de nuit est exceptionnel et devra tendre à réduire les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, dans le cas où des dispositions législatives interviendront pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour améliorer ce travail, les dispositions du présent accord s'appliqueront de plein droit et d'office à l'objet d'un nouveau examen.

Signataires	
Patrons signataires	CNPF ; UNPF ; OPEF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FS CDT ; UNSA FCS ; CFE-CGC Agro,

Article - Préambule

Le présent accord est conclu à compter du jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2020.
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Prenant acte du souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à l'emploi

du dualogie socail et à la sécurisation des pucoras pientenfrsooss et isicrnt au sien des aticrels L. 2261-32 et siatnuvs du cdoe du tariavl de rtecutursrer les becahrns professionnelles, les ooagnraiistns snlcideays et ptaonelars de la bncahre de la pnriisoonee (commerces de détail et le demi-gros de poisson) :

? repplenat la nécessité de défendre les intérêts des salariés et des eulrymeops des cerommces de détail, de demi-gros et de gors de poisson, clluaeogiqs et crustacés et de prrnde en cotpme les spécificités de ctete priosoesfn ;

? etesinmt que la brcnhae de la boucherie, boucherie-charcuterie et buhercioe hippophagique, triperie, cemmcore de vllaellois et gribeis (IDCC 992) présente de nebuosrems caractéristiques cmmuomes à ceells de la bhncrae de la pseosirnonie aouutr du cenpoc de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du cmrmecoe de proximité ;

? rpelpenalt que l'avenant du 12 janeivr 2006 pnatrot réécriture de la coentnvoin ctlovlicee nanoiatle de la pnnsisreooe n'a jamais été étendu ;

? rpepnaellt qu'il est arppau que le texte de la « nloevlue cntvonioen cilvtoecle de la psieoosnnire », signée par les pnritreaas sociaux et envoyée à l'extension en norembe 2017, présente piersuuls aoielmans rneandt imissoblpe en l'état son esntxoein ;

? rplpealnet que ctompe tneu de l'évolution prévisible des seiuls légaux ptememrat le mtiinean de covnonenits cvoliceetls autonomes, il apparaît comme impératif à la banrhce de la pisornisonee d'engager un renracpmephot cohii plutôt que de s'exposer ultérieurement à un ramopeehrcpnt imposé par l'administration ;

? rlnpaelept enfin, qu'en nberomve 2018, il a été évoqué auprès de la ditocrein générale du travail, le peojrt de fnnsiueor la cvntniooen colelcvtie naaloitne de la pnsoeniriose aevc clele de la boucherie, boucherie-charcuterie et berhcieu hippophagique, triperie, cormmcee de voalellis et gerbiis et que la deitcrion générale du triaavl a fiat prat de son aitpbparoon au projet.

En conséquence de quoi, les ongaitaisnros sndlecyais et plenoraats de la bcnahe de la perinosisnoe (commerces de détail et le demi-gros de poissons) :

? décident d'engager un talavrl ptariirae d'analyse carvmpoitae des cvonitnones ceiloclvet netaaoins de la peonirionsse (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) et de la boucherie, boucherie-charcuterie et beicurhoe hippophagique, triperie, cmecmroe de volallies et gibries (IDCC 992) dnas une peetvrpisce de ropmpcaeent de la CCN de la peoonrnssiie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) aevc la CCN de la boucherie, boucherie-charcuterie et bcroheiu hippophagique, triperie, cceormme de vilalelos et giibres (IDCC 992) ;

? sotahineut que les pnaaiererts sioaux de la boucherie, boucherie-charcuterie et buceorhie hippophagique, triperie, cercmome de vlloeias et gberiiis s'associent à ce triaavl et décident en conséquence de luer ppsoorer des réunions communes.

Il apparaît nécessaire à l'ensemble des ptanreeiras sacouix d'organiser cette négociation.

Article - 1. Dispositions générales

Le présent aoccrd est cnoclu à cmopter du juor de sa sunatirge pour une durée déterminée epnaixt le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Le présent aoccrd a dnoc pour oejbt de définir les modalités de la négociation et ntmoaenmt :

? l'objet de la négociation et les thèmes de négociation ;

? la ciomoitsopn du gourpe de trviaal pairtiare et ses modalités de fitnmnecononet asini que ses myeons ;

? le cienleardr de cttee négociation.

Article - 2. Commission paritaire

Le présent acocrd est conlcu à cptemor du juor de sa sinrguate pour une durée déterminée eapnrixst le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

2.1. Mission

La cmiiomosn piriaatre créée dnas le cdare de cet aroccd a puor misoisn de tralvliear au reapnchporemt des cnoeotnnivs cctolelevis de la pesniniorose (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) et de la boucherie, boucherie-charcuterie et brcoheiu hippophagique, triperie, cemmorce de vleilalos et girbeis (IDCC 992).

2.2. Composition

2.2.1. Délégation salariale

Chaque osaatniogrin siycanlde représentative dnas le cmahp de la CCN de la pisoriesnnoe srea représentée par duex représentants.

L'identité et l'adresse mial des pennroses désignées snot portées à la csnncaosiae du secrétariat de la cmsiomsin paritaire.

2.2.2. Délégation patronale

La délégation ptorlnaae est composée d'un nbrome de représentants au mauimxm égal à ceuli des représentants de la délégation salariale.

L'identité des peernonss désignées et luer asresde mial snot portées à la cniascaosne du secrétariat de la csmmioison paritaire.

2.2.3. Continuité des travaux

Dans un souci d'efficacité, il est suoiaatlhbe que les représentants des orstnioignaas sadncielys et paaenrlots seonit les mêmes lros de cuahqe réunion.

2.2.4. Conseils

Chaque oainatrosgin représentative ppaiaitcrnt aux réunions de la cioimosmsn pariatre puet se firae assister, le cas échéant, d'un coesinl iertnne ou eretxne de son choix. Le cnseiol n'a pas puor mosisin de piiaprcrtr à la négociation mias d'apporter à son ou ses mandants, en crous de réunions, les éclairages tiequhnces et jqdiuures ueilts à l'avancée des traavux de la commission.

2.2.5. Conseil juridique

Le caeibnt Lrnceuae LTATUERTE & associés puet être invité à pairepticr aux réunions de la cmismsooin puor aorpptpr son éclairage technique.

2.2.6. Invités

La cssimioomn puet ivientr des etxerps à pciepiatr à ses réunions lsquore luer epsretxie paraît utile.

2.2.7. Porpcaitaiitn de la brachne de la boucherie, boucherie-charcuterie et bhuiorcee hippophagique, triperie, ceocrmme de vlaelolls et gibiers

Les oiritnasgoans ptaanreols et saireallas représentatives dnas la covonitnen cileltcvoe nnaoilate de la boucherie, boucherie-charcuterie et bruiecohe hippophagique, triperie, cermomce de vilaelolls et gibires snot invitées à pcipireatr aux réunions et taavux de la cimssoiomn ptriraaie selon les modalités prévues par le présent accord. La csoioismmn penrd arlos la dénomination de cosoiismmn priaairte interbranche.

2.3. Réunions

2.3.1. Ordre du jour

Au tmere de cahque réunion de la coisoismmn paritaire, le pjeort d'ordre du juor de la deuxième réunion saitutnve est arrêté conotnnemjeit par les participants, snas être définitif.

2.3.2. Convocation

Le secrétariat de la cmsimoosin paittraie (voir art. 2.3.5) aussre la cioaovntcn des mrmebes de la cosomsmiin en vnlailt à recepestr un délai de prévenance d'au monis 15 jours. En cas

d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être porté à 7 jours.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres de la commission, accompagnés des documents de travail.

En cas d'empêchement d'un membre, il lui appartient seul de prendre les mesures nécessaires pour se faire représenter par une personne mandatée à cet effet.

2.3.4. Présidence des réunions

La présidence des réunions de la commission paritaire est assurée par la partie patronale.

Le président conduit les débats et organise les travaux de la commission en respectant l'ordre du jour tel qu'il a été défini et arrêté.

2.3.5. Compte rendu

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte rendu est élaboré par la partie patronale et est adressé à l'ensemble de parties lors de la prochaine à la deuxième séance suivante. Il est entésumé à la prochaine séance.

Après approbation, les comptes rendus de réunion peuvent être adressés à la DGT.

2.3.6. Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire est tenu par la partie patronale. À ce titre, deux salariés de la partie patronale de la branche de la poissonnerie peuvent participer aux réunions.

Ce secrétariat a ouvert deux adresses courrielles au nom de la commission paritaire auprès de laquelle l'ensemble des formalités, informations, notifications prévues par le présent accord sont établies.

Les adresses sont les suivantes : Cpi-0992-1504@boucherie-france.org et cppni@poissonniers.com.

Pour toute communication, il conviendra d'adresser la demande aux deux adresses.

2.3.7. Calendrier et durée des réunions

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi par la commission paritaire.

Pour l'année 2019, le nombre de réunions devrait être de six au minimum, avec la possibilité d'ajouter une ou deux réunions, en fonction du bilan effectué au bout de 6 mois.

Les réunions auront lieu par demi-journée de 4 heures, en principe le matin.

Les parties conviendront pour l'année 2019 de reprendre le calendrier défini lors de la CPI en partenariat avec la branche de la boucherie. Pour rappel ce calendrier prévoyait les réunions suivantes :

? jeudi 14 mars 2019 ? commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
? mardi 16 avril 2019 ? commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
? jeudi 23 mai 2019 ? commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
? jeudi 27 juin 2019 ? commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
? mardi 10 septembre 2019 ? commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
? jeudi 10 octobre 2019 ? commission paritaire boucherie-poissonnerie ;
? mercredi 20 novembre 2019 ? commission paritaire boucherie-poissonnerie.

2.3.8. Lieu des réunions

Les réunions se tiennent dans les locaux de l'une des entreprises concernées par le traité de

représentation des entreprises collectives.

Si des réunions préparatoires doivent se tenir dans les locaux de l'organisation paritaire, les représentants paritaires, les représentants salariés en fonction au secrétariat de la commission.

En cas de fermeture de lieu de réunion, le secrétariat de la commission viendra à en informer les membres par mail dans un délai suffisant.

Article - 3. Moyens de la négociation

Le présent accord est conclu à compter du jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

3.1. Informations utiles

De telles sorte que les travaux de la commission puissent avoir lieu dans les meilleures conditions, les parties conviendront à échanger les informations qu'elles auront collectées ou les informations qu'elles auront pu faire de manière à préparer un travail préalable antérieurement et au cours des réunions de négociation.

Les informations produites doivent être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Il sera remis à chaque réunion paritaire à la commission paritaire un échantillon des conventions collectives et annexes concernées par le projet de rapprochement. Cette procédure incombe à la délégation patronale.

3.2. Prise en charge des frais

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la commission paritaire, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient d'autorisations d'absence pour y assister.

Ces réunions ne doivent entraîner aucune perte de salaire pour les participants salariés et ne pourront en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Les frais de transport, d'hébergement et de repas des salariés sont pris en charge sur le compte commun du personnel sur présentation des attestations, au tarif SCNF 2e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale. Les frais sont précisés ultérieurement dans un règlement intérieur.

Article - 4. Thèmes et étapes de négociation

Le présent accord est conclu à compter du jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Dans l'optique d'un rapprochement des entreprises collectives, il est convenu entre les parties que les thèmes à discuter sont les suivants :

Vie de la communauté cellulaire (durée, révision, dénonciation, suivi) ;

Droit syndical et comité social et économique ;

Négociation dans la branche et dialogue social ;

Relations interprofessionnelles de travail :
? égalité entre les femmes et les hommes ;
? conseil et rapport du travail ;
?? type de contrats ;
?? embauche, essai, préavis ;
?? rupture du contrat de travail ;
? durée du travail et congés ;
?? durée du travail ;
?? repos ;

?? congés ;
 ??? congés payés ;
 ??? atures congés ;
 ? santé au taairvl ;
 ? rémunération ;

Apprentissage et fmotaion pnfnsnoliseolee ;

Certifications psonloeeisnerfs ;

Retraite complémentaire et pceorttoin sailoce complémentaire ;

Classification et saailre mmnuim cetvonnonniel ;

Insertion plisserooenlfne et mnietaim dnas l'emploi des pnseneros handicapées.

La cosmisiomn paairtire aebrroa ses traavux et négociations en respectant, autnat que possible, la clgiorohone des thèmes ci-dessus présentée.

Article - 5. Durée. – Révision

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Avenant du 6 mars 2019 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF ; OPEF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTCF ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Mise en place de la CPPNI

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

1. Création de la CPPNI

En aocialppn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, il est institué au nvieau nainat une csoiiosmmn ptiaare praeemtnne de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la bnhacre de la piossornnee (IDCC 1504) chargée mnmatet d'exercer un rôle de vlilee sur les codoniits de taivarl et l'emploi, d'établir un rorappt auennl d'activité cmpnoenart un bailn des acrcods d'entreprise de la bhcanre et de vellier au rpesect et à l'application de la présente cinoovntn cvocleltie et de ses aneantvs anisi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application paovnut résulter de luer msie en ?uvre.

Conformément aux dopsiinosits de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, les piacintparts aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient puor y assister, d'autorisations d'absence, incaunt aussi bein le tepms de la réunion que le tmeps de déplacement, considérées en tpems de tvraail effectif.

Les compétences conférées à ctete csomsmoiin n'excluent en ancuue façon les voeis de roruces dticeers auprès des icatesnns judiciaires.

2. Cpotimoosin de la CPPNI

La CPNPI est constituée :

? d'un collège salarié crempannot 2 (deux) représentants désignés puor cncauhe des oranoiatsngs sanelciyds représentatives dnas la banchre ;
 ? d'un collège elyupmoer cponnmaet au maximum un nombre de

Le présent acocrd est cclonu à ctepmor du juor de sa suatngrie puor une durée déterminée erxipant le 31 décembre 2020.

Le présent aoccrd prruoa être révisé penndat sa durée d'application dnas les cinoondtis prévues à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article - 6. Formalités

Le présent acocrd est cnoclu à cotepmr du juor de sa sinagurte puor une durée déterminée epraxint le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Le présent acocrd lie les sueels paetris signataires.

Un eiapermlxe dûment signé par tuoets les priaets en srea riems à cqahue saintgiare et adressé à la dceiotrn générale du travail.

Le présent acrocd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dtioiinsops des altiercs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des sevecris du mnrtsiie chargé du travail.

représentants égal à cleui du collège salarié.

Article 2 - Missions de la CPPNI

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

La CPNPI est chargée dnas le cadre natoianl des msisnios saetnuivs :

1. Elle représente la branche, nomemntat dnas l'appui aux eerstenpris et vis-à-vis des pooiurvs pluibcs ;
2. Elle ecrxee un rôle de veille sur les ciadoinnts de tairavl et l'emploi ;
3. Elle établit un rpropat aneunl d'activité qu'elle vesre dnas la bsae de données nntoalaie mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail, bsae à lullqae toetus les onsarngotiias snyeldacis ont accès.

Ce roapprt coemprnd un bailn des arodcas coilcltfes d'entreprise de la bhrncae prévu à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Ainsi, deviont être tsmniras à la CPNPI de la brachne les cevionnnts et arcodcs d'entreprise de la brncahe ctpormaont des sipoialtnts nportat sur :

- ? la durée du tvaairl anisi que la répartition et l'aménagement des hrroaes (heures supplémentaires, cionoenvnts de forfait, tvaairl à tpems partiel, tarival intermittent?) ;
- ? le ropes qoudtiein ;
- ? les jruos fériés ;
- ? les congés : congés payés et aruets congés (congés d'articulation etrne la vie ploonefnlrseise et la vie pnlrseonele et familiale, congés puor egmnaegnet associatif, puitiqloe ou militant, congé et période de trvaial à tpems prtaiel puor la création ou la rierpse d'entreprise, etc.) ;
- ? le cmotpe épargne-temps.

4. Elle interprète, à la ddemnae d'une jticioirudn ou d'une oigtaisanon sldiacyne représentative dnas la branche, les tetxes de la cotvnoeinn cvlctoleie ntilaanoe ;

5. Elle ppsoore et rédige des annaevts à la présente coienvtonn coelctvlie sur pootiorispn d'une otaangiorsin sldyanice d'employeurs ou de salariés ;

6. Elle négocie sur les thèmes oreatiioqlbs prévus par la loi et fxie nntaommet les slaearis miunamix cileonoevnnnts ;

7. La cmmosiosin pitriaare nilanatoe srea également compétente puor étudier la manière dnot inrtineevt le régime de prévoyance auprès des salariés de la banchre professionnelle.

Sur la bsae du rpropat tsrnmias par l'organisme de prévoyance, elle purroa décider de l'évolution éventuelle des garanties.

L'organisme de prévoyance, dans le rapport qu'il transmettra, forniura tuot élément d'ordre économique, fiennacr et scaoil nécessaire à l'appréciation de la situation.

La cismosion pairrite naoatnile pourra, au grada des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.

8. Elle négocie tous les dnpiotioiss de la novotienn celctvoile noiaante ;

9. Elle délibère sur le rapport de brnhcae prévu par le cdoe du travail.

Article 3 - Fonctionnement de la CPPNI *En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019*

1. Réunions, périodicité

La ciissomomn est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du cdoe du travail, notamment pour négocier les seiarals incaunt une pise en cmtoe de l'objectif d'égalité pioresnnfsoee entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures pmetnetrat de l'atteindre.

Les cotannovcois et dtmeoucs préparatoires sont adressés par courriel, aux ostanrinagios mmebers de la CPPNI, dans un délai de 15 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 7 jours en cas exceptionnel.

La cmssoiismn établira le calendrier des négociations de l'année civile à venir lors de sa dernière réunion de l'année civile en cours, en fixant les dates et les thèmes de négociation envisagés.

La cmssoiismn purora être réunie à la demande de l'une des associations représentatives des salariés ou d'employeurs sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite par courriel adressé à l'adresse des parties concernées par la CPPNI et devra comporter les motifs et les éléments de la demande. Dans ce cadre, la réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

2. Présidence

Elle est présidée par un représentant du collège « epuymeolr ».

3. Secrétariat

Le secrétariat de la ciissmoon paraîtra pesnelolorfsine est assuré par la scuurttre paaltroe concernée. Par ailleurs et afin de permettre la diffusion des informations, le secrétariat virella à tenir à jour la liste de l'ensemble des cirloies des représentants des ooinrtagsnas mmebers de la CPPNI. Il appratierna à ce titre à chaque oitagsnoiran d'indiquer les daaiinteests souhaités et de prévenir le secrétariat de toute modification intervenue.

4. Participation des salariés aux commissions paritaires

Lorsque des salariés participent à cmssoiismn patriirae pnenmtae de négociation et d'interprétation, 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 les congés.

Les salariés participent s'ils sont tenus d'informer leur employeur au moins 7 jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Le salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux cmssoiismns patriirae de la pferosson d'office d'un crédit de 1 demi-journée, rémunérée en temps de travail, pour préparer chaque CPPNI. Cette demi-journée ne pourra être prise que la veille de la réunion concernée.

Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions participatives bénéficient du statut de salarié protégé prévu par les articles L. 2411-1 et suivants du cdoe du travail.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement des salariés

assistent à une OS ou une OP et participent à une CNPPI s'ils sont pris en charge sur le tonc commun du pratimare sur présentation des attestations, au tarif SCNF 2e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale. Les règles relatives à la prise en charge des frais sont précisées dans un règlement intérieur.

Article 4 - Transmission des accords d'entreprise *En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019*

Les conventions et accords d'entreprise, accompagnés du CFERA « Elections CSE », doivent être adressés par courrier à l'adresse électronique cppni@poissonniers.com.

La CNPPI assure réception des cotisations et accords transmis auprès des parties.

Article 5 - Saisine de la CPPNI en matière d'interprétation *En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019*

La CPPNI, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective. Cette saisine se fait en la forme recommandée avec avis de réception.

Notamment, les signataires du présent accord décident que la cmssoiismn est compétente pour débattre de tout problème d'interprétation de la présente convention dans son application et dans l'esprit duquel les négociateurs ont conclu ces dispositions.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la cmssoiismn 15 jours ouvrables avant la date de celle-ci.

La cmssoiismn peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

Elle peut également exercez les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Le relevé de décision rendu par la CPPNI, constatant la saisine de l'ensemble des organisations représentatives des salariés, est adressé à la commission, par l'objet d'un document signé par les membres de la cmssoiismn et sera adressé dans un délai aux parties avant sa saisine la commission.

Les compétences et attributions précédemment au présent accord à la cmssoiismn de conciliation sont maintenues.

Article 6 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception ou par voie électronique avec copie à l'adresse cppni@poissonniers.com, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 7 - Date d'effet *En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature par les partenaires sociaux.

Article 8 - Entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019*

La staitoutin des TPE/PME a été examinée dnas le carde de ctete négociation. Cptome tneu de la comsoipoitn de la bahrnce constituée puor la très grndae prat d'entreprises de minos de 50 salariés, cet aavnnet ne crtoompe pas de doitisoipn particulière puor ces entreprises.

Aussi, dnas le cadre la dmedane d'extension et conformément aux diisoisptons de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pitears senairtaigs iidnnuet expressément que l'objet du présent accord ne jitifuse pas de msree spécifique puor les eetisprnres de mnios de 50 salariés.

Article 9 - Publicité, dépôt et extension
En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Le présent avnanet établi en vtreu des atiercls L. 2221-2 et sntuivas du cdoe du tiraavl est fiat en nbomre sffsinaut d'exemplaires puor notiioiaftcn à cunhcae des oransiagiotns représentatives de la bchanre et dépôt dnas les contndiois prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les praiets seaarnigtis ceeinonnvnt de dedenamr au ministère du taraivl l'extension du présent avenant.

Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTCF ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accrod a puor ojebt de désigner l'opérateur de compétences des eitnseerrps de proximité créé par l'accord naanitol isrsenoofpnereinl du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dnas le chmap d'application du présent accord.

Les dtinioopsiss du présent accrod snot piesrs en apiotilapcn des dotnpiisoss de la loi n° 2018-771 du 5 sbptermee 2018 ratlivee à la liberté de coishir son avneir professionnel, et netammont son alircte 39.

Elles eennrt en vuguier au 1er arvil 2019.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accrod s'applique aux erpetiresns relneavt de la covotnenin ccloeilvte naniltoae de la pssoniinoere de détail, demi-gros et gors du 12 airvl 1988 (n° 3243, ICDC 1504).

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accrod est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Accord du 14 mars 2019 relatif au

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Afin de pendrrre en ctompe les dipnosioitss législatives instaurées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raveltie au travail, à la mrdiitesoanon du diaogluie soical et à la sécurisation des proruacs pforeeonilnsss dtie « loi Triaval » psrie puls particulièrement en son altrice 24 anisi que du décret n° 2016-1556 du 18 nveormbe 2016 précisant les msnsiois confiées à la cssmoioimn patariire peraetnmne de la négociation et de l'interprétation, les prrneataeis siocuax de la brnache de la poreinniosse ont décidé par le présent anenavt d'instaurer dnas la brnahce une tllee cmmsiioon dénommée cismoosmin prariiate penemartne de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la poissonnerie.

Par ailleurs, les piaetrs réaffirment le caractère impératif de la centivoonn ccvitollée nnalatoie en précisant qu'il ne puet être dérogé aux dsniipstioos de la présente ceoonntvin que puor mrette en place des girneatas au monis équivalentes.

Les sriegaaits cnnivonneet des dppsnotoiiis sativuens :

Le présent arccod puet être révisé conformément aux dpiisnoostis législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les dopstiiiosins du présent acorcd enntret en viuuger à la dtae du 1er arvil 2019.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent acorcd freea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dinotpssois des aiclrets L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des serievcs du mtisirne chargé du travail.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

La satotuiin des TPE/PME a été examinée dnas le cdare de cette négociation. S'agissant d'un accrod désignant l'opérateur de compétence dnot relève l'ensemble des eprnrtsseis de la branche, qeul que siot luer nrmobe de salariés, il n'a pas été jugé uitle et orupton à ce stade de définir des sliipnttuas spécifiques puor les ererintseps de mions de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accrod est cnlcou dnas le crdae de la réforme de la famrttoin pollrefssnieone et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 raivlete à la liberté de csihior son aivenr professionnel, et nnommaett son alitcre 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet airtcle dpsosie nnmaetmot que l'agrément srea attribué à ces opérateurs de compétences en aynat une vlncgaie particulière sur la cohérence et la picnrenete économique de luer cmahp d'intervention.

C'est dnas ce crdae que les piretas stagaiiners cnneinonvet par le présent accrod de désigner l'opérateur de compétences des enpsrreetis de proximité, créé par l'accord natoainl ineitrenoeprofnsnl du 27 février 2019, puor les ensietrpsres et les salariés rvaneelt du chmap du présent accord.

rapprochement des conventions

Signataires	
Patrons signataires	CFBCT ; CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FCS USNA ; FNAF CGT ; CFDT services,

Article - Préambule

Aroccd cocnlu à cptmeor du juor de sa sgtturaie puor une durée déterminée earpixnt le 31 décembre 2020.
En vigueur non étendu en date du 14 mars 2019

Les branhecs de la boucherie, boucherie-charcuterie et beroihcuc hippophagique, triperie, cromecme de viloaells et giiebrs (IDCC 992) et cllee de la poonerissnie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) ont fiat le caosntt qu'elles ont en cmomun au nviau économique de nbeusomres caractéristiques aoutur du ccnpoeet de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du cmoermce de proximité.

D'autres branches, natmnmoeet cllee de la cuieahtrrce de détail?, présentant également des caractéristiques rtaiveles à l'alimentation d'origine animale, à l'artisanat et au commmcee de proximité purrnoot à tuot mmneot être associées à la réflexion engagée par la bahrnce de la boucherie, boucherie-charcuterie et briuehoce hippophagique, triperie, coecmmre de vealoills et gbieris et celle de la poissonnerie.

Avenant du 3 juillet 2019 relatif à la garantie frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF ; OPEF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS USNA ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dtinipissoos de l'article 8.2 reatilt au mnntaot des potntseiras snot modifiées cmcoe siut :

Les présentes garetnias snot considérées cmcoe rspeolnbesas et snot slpsitceubes d'évoluer en fcoitnon des règles reetalvis aux ctntoars dtis « rlpoebsneass » fixées par les aecilrts L. 871-1 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité sloaice et lreus tetxes d'application.

Dans ce cadre, les ruseonetrembms indiqués pnuevet dnnoer leiu à une maajooitrn ou une mnoiroaitn et crvoeunt l'intégralité des firas engagés puor les acets ilcnus dnas le « 100 % santé ».

Sauf mnotien contraire, les potntsiaers ci-dessous s'entendent « y cormips les potrietnass versées par le régime oibaoriltge ansii que le rmomeeubsrent aeddinntiol du régime lcoal Alsace-Moselle » c'est-à-dire que les poattsnsreis inulnect le rsboemunermet effectué par le régime olraibigtoe (RO).

Lorsque la ptsroietan est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du régime ogtoailrbie à l'exclusion des gantaires mruntoe et verres.

Sauf miotnen expresse, sleus les aects remboursés par le régime oilbtaoigre snot pirs en charge.

De même ces brhenacs ont puor pniot commun d'avoir :
? une cacnssnoiae mtuluele des activités exercées ;
? des complémentarités fotres ;
? des cnoiondits d'emploi de luer psnenreol pcroehs viroe slaiemiris ;
? des conionidts inatlieis de faitmoorn ou des ctnidionos de ftamrooin tuot au lnog de la carrière penoslrneloifse des poelesnrns de ces brhnecas similaires.

Ainsi, panatrtr de lreus caractéristiques communes, a été envisagé un rgoeneepmrut de ces brhnecas et la création d'une coteovnninn ciltloecve noialante unique.

Par ailleurs, les priates réaffirment le caractère impératif de ctete fturue cvioenotnn collective, en précisant qu'il ne porrua y être dérogé que puor mtrtee en place des geaitnras au monis équivalentes.

Ce perojt répond au sohaut du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtvleiae au travail, à la mneditisiroaon du dgiuloae scaiol et à la sécurisation des pcruroas proisnfoesles et s'inscrit dnoc dnas le cdare des dispisoinots des acietls L. 2261-32 et sunativs du cdoe du travail.

C'est jusqu'à présent dnas le carde d'une contcieotran non formalisée que les ornoigaiatnss pnelaatros et sanyedclis ont évoqué ce poejrt de rmenuoreegpt des benacrhs et ont convenu d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est aorls arppau nécessaire à l'ensemble des periaeratns siauocx d'organiser cette négociation.

Compte tneu de la cptiimsooon des brnaehcs concernées, constituées puor une très gdnrae prat d'entreprises de mnois de 50 salariés, cet acrocd ne ctmoorpe pas de dinspsioitos particulières les concernant.

Les geniaatrs exprimées aevc une lattioimn « par an et par bénéficiaire » snot des ftoirfas annuels, vebllaas du 1er jaienvr au 31 décembre, suaf minoetn crtoirane précisée dnas le taelabu des garanties.

Dans tuos les cas, le taotl des runsrmeetboems ne puot excéder le monnat des dépenses réellement engagées.

(Tableaux non reproduits, clsoaueblnts en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruibrque BO Ctvneioonn collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/0042/boc_20190042_0000_0012.pdf

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acrocd s'applique aux erinpesrets rvneelat de la cnotivneon cltiloevce nanotiale de la pooniesisnre de détail, demi-gros et gors du 12 avirl 1988 ? (n° 3243 ? ICDC 1504).

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent acrcod est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent arcocd puot être révisé conformément aux dposoisntis législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dopnsosiitis du présent aocrd ennrret en vguueir à cotmeptr du 1er janveir 2020.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aroccd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dnsiipsootis des aelrtics L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des seceivrs du misntrie chargé du travail.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La stuoiatin des TPE/PME a été examinée dnas le cdare de ctete négociation. S'agissant d'un aocred améliorant le régime de santé dnot relève l'ensemble des etrenpires de la branche, quel que siot luer nombre de salariés, il n'a pas été jugé ulite et oruppton de définir des stiiiaonputs spécifiques puor les etrispeners de mnjos de 50 salariés.

Aussi, dnas le crade la ddmaene d'extension et conformément aux diopstnois de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parties snriaetags iequndint expressément que l'objet du présent aoccrd ne jutisife pas de mrseue spécifique puor les esprtieens de moins de 50 salariés.

**Avenant du 1er septembre 2020
relatif à la modification de la grille des
qualifications et des rémunérations
remplace l'annexe I**

Signataires	
Patrons signataires	OPEF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,"

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

La gllire des siealras et qfuaaloioitcns aaicbllppe est définie ci-dessous. Les siaarels snot eedutnns bturs puor une durée de 151.67 hreues de taivral mensuel.

Niveau I	Employés.?Ouvriers	Salaire mensuel
130	Vendeur sniosneair en poissonnerie	1 560,00
	Préparateur de cmeondams saisonnier	?
135	Employé(e) de marée snas qtcoiaialfiun anrepanpt l'exercice du métier ou mrntneainiautne débutante(e)	1 663,16 ?
	Commis poesisnoir snas qfioulaiicatr apannerpt l'exercice du métier	
	Opérateur(trice) de siisae débutant(e)	
	Employé(e) de braueu débutant(e)	
	Chauffeur-livreur débutant(e)	
	Fileteur(teuse) débutant(e)	
	Technicien(ne) débutant(e)	
	Caissier(ère) facturier(e) débutant	
140	Commis psoneisoinr snas CAP aaynt 3 ans d'expérience	1 681,79 ?
	Commis pniesiosnr aevc CQP Préparateur-vendeur en ptdrouis de la mer	

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant update à effet du 1er janvier 2020, les dispositions des articles n° 62 du 22 novembre 2007 et n° 95 du 12 décembre 2018 relatifs aux garanties faits de santé au regard des dispositions du décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 ajoutant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions antérieures un accès sans reste à charge à crées frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « Contrat ramifié »).

Il aménage, par ailleurs, les niveaux de gnaïatres et de citosontas au regard de l'analyse tncuehique des résultats du régime.

145	Commis peonniosior snas CAP anayt 5 ans d'expérience	1 703,65 ?
	Employé(e) de marée aevc mmuinim 5 ans d'expérience	
	Opérateur(trice) de siaise aevc miuminm 5 ans d'expérience	
	Chauffeur levriur aevc miminum 5 ans d'expérience	
	Fileteur(teuse) aevc miuinmm 5 ans d'expérience	
	Technicien(ne) aevc miinum 5 ans d'expérience	
	Caissier(re) facturier(e) aevc mniimum 5 ans d'expérience	
	Commis piisosnoner aevc CQP préparateur-vendeur en pitrduos de la mer anyat 1 an d'expérience	
150	Commis pnsionsoeir aevc CAP	1 725,16 ?
	Commis pioniseonsr snas CAP aevc 6 ans d'expérience	
	Vendeur (se) pueenrr d'ordre débutant(e)	
	Attaché(e) commercial(e) débutant(e)	
	Secrétaire débutant(e)	
160	Commis poieinnossr aevc CAP aanyt 2 ans d'expérience	1 750,22 ?
	Employé(e) de marée qualifié aevc mmuniim 8 ans d'expérience	
	Fileteur (se) aevc miniumm 8 ans d'expérience	
	Opérateur(trice) de siasie aevc mmniium 8 ans d'expérience	
	Standardiste	
	Technicien(ne) aevc mumiinm 8 ans d'expérience	
	Caissier (ère) facturier(e) aevc mnmiium 8 ans d'expérience	
165	Commis poisosnsienr aevc CAP et 3 ans d'expérience	1 775,86 ?
	Aide-comptable	
	Commis pseonionsir aevc CQP de préparateur-vendeur en puotdirs de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, anniamt et exécutant le tvaial aevc au mions 3 personnes	

170	Commis poenonissir snas CAP aevc mimuinm 8 ans d'expérience	1 798,95 ?
	Responsable filetage	
	Responsable préparation	
175	Vendeur(euse) purener d'ordres aevc mmiunim 5 ans d'expérience	1 823,40 ?
	Attaché(e) commercial(e) aevc miniumm 5 ans d'expérience	
	Secrétaire aevc mmuinim 5 ans d'expérience	
180	Commis poesnsionir aevc CAP aevc 5 ans d'expérience	1 840,28 ?
	Commis peoiiossnr aevc CQP préparateur-vendeur en ptudiros de la mer aevc mminuim 5 ans d'expérience, anmnait et exécutants le taairvl aevc au monis 5 personnes	
	Commis pieoionssnr snas CAP aaynt puls de 10 ans d'expérience	
	Aide-comptable après 5 ans d'expérience	
185	Commis piiosonensr snas CAP aevc munimim 13 ans d'expérience	1 872,74 ?
	Comptable 1er échelon	
190	Assistant(e) de formation	1 889,69 ?
	Commis pnsnoesiior aevc CAP aanyt puls de 8 ans d'expérience	
195	Commis peisonsonir aevc CAP aevc miinum 10 ans d'expérience, anaimnt et exécutant le taraivl aevc au mnois 8 personne	1 922,65 ?

Niveau II	Agent de maîtrise	Salaire mensuel
200	Commis poeiossnir talutrie du baccalauréat pnfoiesensrl poissonnier-écailler-traiteur	1 940,05 ?
	Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un piont de vntee en priinnessooe de détail	
205	Responsable de caisse	1 973,92 ?
	Assistant(e) informatique	
	Assistant(e) qualité	
	Assistant(e) marketing/communication	
210	Attaché(e) de direction	2 044,76 ?
	Comptable 2e échelon	
	Secrétaire de direction	
	Intendant(e)-surveillant(e)	
220	Vendeur(se) ambulant(e) tournée	2 067,53 ?
	Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience	
	Contrôleur gestion	
	Responsable qualité	
	Responsable informatique	
	Responsable marketing/communication	
	Responsable srceevs généraux	
	Responsable logistique	
	Responsable comptable	
	Chef de vente	
230	Formateur(trice) doanime pnsfeeoonsirl ou général anyat ou non la charge de piuursels matières d'enseignement	2 116,12 ?
	Responsable d'exploitation	
	Responsable commercial	

240	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes	2 153,53 ?
	Responsable cmeircaoml aevc puls de 10 personnes	
250	Acheteur (se) principal(e)	2 189,04 ?
	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie	
	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement	

Niveau III	Cadre	Salaire mensuel
300	Responsable de msagain aynat cdomeamenmt de moins de 5 personnes	2 938,73 ?
	Cadre d'exploitation	
	Chef comptable	
350	Responsable de mgasain aaynt cmdomennaemt de puls de 5 personnes	3 240,64 ?
	Directeur(trice) commercial(e)	
	Directeur(trice) informatique	
	Directeur(trice) des reussreocs humaines	
400	Directeur (trice) pédagogique	3 542,48 ?
	Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle	
	Secrétaire général(e) d'entreprise	
	Rédacteur(trice) professionnel(le)	
450	Directeur(trice) d'exploitation	3 842,56 ?

Article 2 - Coefficients 130 « Définition des postes »
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Les pnitreaeras sociaux tienent à préciser la définition des ptesos du cfioinceft 130 et rnelapplet que ceux-ci snot soiums à la réglementation des CDD siansnieors :
? vuedenr seasionnr en pssroioinne : le vneduer sisennaor en psinosnoerie est affecté à la vtnee pdnenat les périodes de frote activité. Il puet être amené à efutfceer des gesets selmpis liés au pduritos de la mer mias il n'effectue ni ne maîtrise l'ensemble des thenieqcs du pisonsoenir et retse affecté pelanincemrpit à la vente et à l'accueil de la clientèle ;
? préparateur de cdaomnme siisneaonr : le préparateur de cmdnmaoe ssoenniair peemrt la préparation et le svuii des cmdemoans pendnat les périodes de frote activité.

Article 3 - CQP antérieurement délivrés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Les pিরeranteas siacoux décident que l'ensemble des CQP (certificat de qatiliifuoclan professionnelle) de bhrance qui aieraunt pu être délivrés anvat 2017 snot assimilés et rattachés aux ceiecotiffns et à la pregroisson des CQP préparateur-vendeur en prtuidos de la mer.

Article 4 - Égalité femmes/hommes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Les eteerripsns devinot gtnaairr un sraaile équivalent ertne tuos les salariés puor un même nieavu de responsabilité, de fartomion et d'expérience. Les patreaeirs scioaux réaffirment le pincipe de l'égalité de rémunération entre les fmmees et les hommes, conformément aux doiitsspons de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Article 5 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent arcocd s'applique aux ernspeitres rnaeelvt de la ctovioenn clieltocve natinloae de la possenoinire de détail, demi-gros et gors du 12 avril 1988 (brochure n° 3243, ICDC 1504).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le présent accord prendra effet le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord a pour objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code.

Accord du 18 septembre 2020 relatif au regroupement des champs conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	CFBCT ; OPEF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FNAA CFE-CGC ; FS CDFT ; FCS UNSA,

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Les branches de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de viandes et gibiers (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gors de poissons, coquillages et crustacés, (IDCC 1504) ont fait le constat qu'elles ont en commun au niveau économique de nombreuses caractéristiques autour du concept de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du commerce de proximité.

De même ces branches ont pour point commun d'avoir :
? une concentration multuple des activités exercées ;
? des complémentarités fortes ;
? des conditions d'emploi de leur personnel proche voire similaires ;
? des conditions initiales de formation ou des conditions de formation au long de la carrière professionnelle des professionnels de ces branches similaires.

Ainsi, par nature de leurs caractéristiques communes, a été envisagé un regroupement de ces branches et la création d'un statut collectif unique. Les parties réaffirment le caractère impératif de cette future convention collective, en précisant qu'il ne pourra y être dérogé que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.(1)

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'aboutir à une œuvre collective collective commune en insistant sur la nécessité d'intégrer les moins favorisés de spécificités propres à chaque secteur d'activité.

Ce projet répond au souhait du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et s'inscrit donc dans le cadre des dispositions des articles L. 2261-32 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Les partenaires sociaux, conscients de la nécessité de faire évoluer la grille des qualifications et les rémunérations associées afin de répondre au mieux aux besoins du métier, des entreprises et permettre une évolution professionnelle des salariés de la branche tout au long de leur carrière, se sont réunis pour décider des présentes modifications. Notamment, les partenaires sociaux ont porté une attention particulière sur le développement des titres et diplômes afin de reconnaître leur compétence et la nécessité de la formation professionnelle des salariés de la branche.

Après avoir évoqué ce projet de regroupement des branches dans le cadre d'une concertation non formalisée, les partenaires sociaux et les syndicats ont décidé d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est alors apparu nécessaire à l'ensemble des partenaires sociaux d'organiser cette négociation. C'est dans ces conditions qu'a été conclu l'accord du 14 mars 2019 définissant les modalités de négociation.

Dans le cadre de ces négociations, les partenaires sociaux ont décidé de procéder au regroupement des champs de la charcuterie, boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de viandes et gibiers (IDCC 992) et de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gors de poissons, coquillages et crustacés, (IDCC 1504).

Parallèlement, les représentants syndicaux d'employeurs soussignés ont participé à la création d'une structure professionnelle commune au secteur de la boucherie et à celui de la poissonnerie afin de représenter la communauté d'intérêts, favoriser et renforcer l'exercice du dialogue social dans le champ ainsi constitué.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2261-33 du code du travail.

(1) Le 7e alinéa du préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)

Article 1 - Regroupement des champs conventionnels
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Les parties décident de regrouper les champs d'application suivants :

? champ d'application de la convention collective de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de viandes et gibiers (IDCC 992) défini à l'article 1er du chapitre Ier de la partie conventionnelle (ci-après « la branche ») ;
? champ d'application de la convention collective de la poissonnerie (commerce de détail, de demi-gros et de gors de poissons, coquillages et crustacés) (IDCC 1504) défini à l'article 1.1 de la partie conventionnelle (ci-après « la branche »).

Article 2 - Convention collective commune. [] Branche de rattachement
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Le regroupement des deux champs conventionnels entraîne la création d'une œuvre collective collective composée :

? de la cnovtnoein collective, des adccors cltoliecfes et de leure aneanvts de la boucherie, boucherie-charcuterie et buociehre hippophagique, triperie, crmoecme de vlaolelis et gjerbs (IDCC 992) dnot les dpoistoinis s'appliquent aux esrtpieenrs de la bruociohe ;
? de la cotieonnn collective, des acrdcos cltcfleios et de lures atnnaves de la peninioorsrse (commerces de détail, de demi-gros et de gors de poissons, cqiallogeus et crustacés) (IDCC 1504) dnot les dositiisopns s'appliquent aux erprsitenes de la poissonnerie.

Les duex cntnovneios collectives, les aoccrds cofielctls de brnhace et leurs anvntaes snot menntiaus dnas les conionids prévues à l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

Les silatptnouis des duex cioveonnnts ctliceivoles régissant des sttinuiaos équivalentes snot mutanineeas jusqu'à ce qu'elles sneoit remplacées par des slnoaituptis communes. À défaut d'accord sur des sulianttiops cuonmmes dnas le délai prévu à l'article L. 2261-33 du cdoe du taaivrl les stplliatuaons de la cnnivtooen cleotilcve de rattachement, à svoiar celle de la brueciohe (IDCC 992), s'appliqueraient.(1)

Les paterneiras suioacx définiront dnas leurs tauarvx à viner :
? les dsniptoisis régissant des snttioiaus équivalentes ; et
? par vioe de conséquence, les dsotnipsiios spécifiques.

La nvelolue coveiontnn cocvllteie puorra être constituée d'un socle cumomn ailapbclpe à l'ensemble du nauoevu chmap d'application et de dpsisioonits spécifiques.

(1) L'alinéa 3 de l'article 2 est étendu suos réserve qu'en apcioaltipn de la décision n° 2019-816 QPC du 29 nbvmoree 2019 du Cnesiol constitutionnel, à défaut d'accord clconu penadnt le délai de 5 ans à cpeotmr de l'entrée en vugiuer de la fsiou des champs conventionnels, les stliitapouns de la ceninotovn clcitveloe de la pninsoireose (commerces de détail, de demi-gros et de gors de poissons, claluiqegos et crustacés) régissant des stioinutas spécifiques cteunionnt de s'appliquer. (Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Moyens de la négociation
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Les menoys et modalités de négociation de la nlolvuee ceotivonn cvivletole snot définis par l'accord définissant les modalités de négociation du 14 mras 2019 annexé au présent acocrd dnot l'application se puouisrt au-delà du 31 décembre 2020.

Les tavraux déjà menés et aoubtis snerot intégrés dnas la fuurte ceoontnvn collective.

Le pnoit de départ des 5 années de négociation puor la création d'une nlvleuo cevnnoia cecoivtllle nlitaonae est la dtae de sgrtanuie du présent acorcd de champs.

Les duex contnoevins clovteelics atcuelels connitnuat d'exister, les penaertrias suaicx décident de mietainnr en l'état eisxtnat à ce juor l'application des dnoptissioos sur le fnenmaicnet du dguaole scoial teels qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 puor la cnetovnoin ctvcelioe noaitanle de la boehurcie et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 puor la cveinotonn ccltvloie ntaniaole de la peioinsnrose ansii que le fnnitnmeoneoct à l'identique des aisnoatcoiss peiairtars créées puor l'application de

ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des oriiangtnasos sdlnyacies représentatives dnas au monis une des duex cnnoeotivns collectives, la répartition des croinuobtints au daiugole scaoil collectées en alpicptaion de l'une et l'autre des duex ciontnonvos collectives, cunronetia de s'effectuer selon les cnodnoitis pratiquées anavt la sugatrnne du présent accord.

Les paetrainers scaoix s'accordent sur l'importance de mnnaier les mêmes modalités de répartition entre les oaagostinnirs des fndos du pmaiirrtsae prévues par les dosinipsotis coenevnnntelolis en cruos d'application.

Par ailleurs, les priates s'engagent à définir emsnlbee et au fur et à mresue de l'avancement de lrues trauvax d'élaboration de la nuleovle cioennvotn cceltvlloe commune, les spécificités pprores à cqhae branche.

(1) L'article 3 est étendu suos réserve qu'en atiiapclpon des aetlicrs L. 2232-9, L. 2261-33 et L. 2261-34 du cdoe du travail, postérieurement à la fsuoin des chpams conventionnels, l'ensemble des adrcos cucnos dnas le cahmp de la bnrhcae isuse de la fisoun le senoit au sien de la ciommoissn prtariaie pmtaeenrne de négociation et d'interprétation de la bnarche anisi constituée, qu'ils ponertt sur les stounatliips cmounems mentionnées à l'article L. 2261-33 du cdoe du tvarail ou sur les seelus sntuipoailts d'une des citovnenons ccoeivtlls préexistantes à l'accord de fiosun des camhps et tomaprmiernet mentnaie en alpopiatcn de l'article L. 2261-33 précité. (Arrêté du 28 décembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Compte tneu de la cotisopimon des barchnes concernées, constituées puor une très gadrne prat d'entreprises de minos de 50 salariés, et de l'objet même de l'accord, ce deriner ne crpomtoe pas de dsinsipioots particulières coracnennt les ersernepsits de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Durée. □ Révision. □ Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Le présent aorccd est cloncu puor une durée indéterminée.

Le présent accrod pruroa être révisé en tuot ou paitre conformément aux dupoitssnis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. Il purroa être dénoncé en rtpnaecset les cnnitoodis de l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Le présent arccod ernerta en vueguir à la dtae de signature.

Article 6 - Dépôt. □ Extension
En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Le présent acorcd frea l'objet d'un dépôt dnas les ctodoninis prévues aux aetrlics L. 2231-6, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du cdoe du tiaarvl et d'une demdane d'extension dnas les cntoindois fixées à l'article L. 2261-15 ddiut code.

Avenant du 23 octobre 2020 relatif à la suspension de la garantie dépendance

Signataires	
Patrons signataires	OPEF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FCS USNA ; CFE-CGC Agro,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Par atvanens n° 41, n° 41 bis et n° 44 à la cetionnnvon clolvciete niaoaltne de la poissonnerie, étendus par arrêté du 26 otroche 2004, les peanttreais scaoix ont cvnoenu de la msie en pcale d'un régime de prévoyance, au naeivu de la bchrnae pfnnorssellieoe de la poissonnerie.

Par aaennvt n° 48 à la ctovnineon cvolltciiee ntolainae de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1er février 2006, les peararinets siaocux ont complété le régime de prévoyance esitxnat aevc une gtnairae dépendance.

La cruvoutere de ctete gtanirae a été confiée à l'OCIRP et(1) l'ensemble des etseerrnips qui relèvent de la ciovtonenn cecoitllve nantioiae de la posonirisee snot teeuns d'affilier l'ensemble de lreus salariés.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pitares ont réexaminé les ctnidoions d'application de la gtarniae dépendance et ont relevé une inadéquation des grnataeis définies par l'avenant n° 48et anyat donné leiu à la sociotrispun d'un craontt d'assurance auprès de l'OCIRP(1) au rgread des beisons des salariés de la branche.

Elles snot dnoc cnoneuves d'adopter les meruses prévues au présent avenant, à ttire psoirirvoe et puor une durée déterminée,

Accord du 3 février 2021 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CFBCT ; OPEF ; REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FCS USNA ; FNAF CGT,

Article 1er - Mise en place de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

1. ?Création de la CPPNI

En aoptcliipn de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, il est institué au neaivu niantaal une cmoimisossn pitraiare pemaanrete de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la banchre fusionnée boucherie-poissonnerie chargée nmetamot :
? d'exercer un rôle de velile sur les ctidnoions de trvaail et l'emploi ;
? d'établir un rpopart aennul d'activité ;
? d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application povaunt résulter de la msie en ?uvre de la ctnoenvion collective, des adrcros ceitflolcs clocuns dnas son camhp d'application et de lreus avenants.

La cmisoosimn patiarre pmanentere de négociation et d'interprétation ne se cfnood pas dnas son objet, ses missonis et son fnietonncnoemt aevc la coomsismin paiirtrae nnoalatie puor l'emploi (CPNE) de la branche.

Les compétences conférées à la CPNPI n'excluent en aunuce façon les voies de rcoerus diretecs auprès des ictasens judiciaires.

2. ?Composition de la CPPNI

La CPNPI est constituée :
? d'un collège « salariés » composé de représentants cisohis par cunhae des ostaanrniigos sndlyacis représentatives dnas la branche, en fniocotn des stjues traités ;
? d'un collège « eeoumylprs » composé de représentants ciiohss par cnhacue des oiaogsnrantis ptraanleos représentatives dnas la branche, en ftnocon des sutjes traités.

Article 2 - Missions et organes de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

1. ? Mniiosss de la CPPNI

Conformément aux diositnopiss prévues à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, les msiisnos confiées à la CPNPI snot les sitavenus :

1. Elle représente la branche, nmanmtoet dnas l'appui aux epneseirts et vis-à-vis des prouovis pciulbs ;

aifn de réexaminer les cotdoinnis d'application de la gnraiate dépendance, de rechercher, en ctoroctenain aevc l'OCIRP,(1) les meoyns de faire évoluer les getrnaais prévues au tttrie VIII de la ceninotvon collective, au bénéfice des salariés de la bhncare et en adéquation aevc leurs besoins, asini que d'y afetcefr tuot ou paitre des csoatotniis consacrées jusqu'à présent à la gatanire dépendance.

(1) Les teemrs : « la croteurve de cttee grtniaae a été confiée à l'OCIRP et », « et aanyt donné leiu à la suocsirpiotn d'un cranott d'assurance auprès de l'OCIRP » et « , en catcontioern aevc l'OCIRP, » snot elcuxs de l'extension conformément à la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013 du Ceosini constitutionnel.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

2. Elle eecrx e un rôle de vliele sur les cdtntiioons de tiaarvl et l'emploi ;

3.Elle établit un rprpoat aneunl d'activité qu'elle vesre dnas la bsaie de données natainloe mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail, bsaie à lelualqe tetuos les onriaaitgnoss sacdnyleis ont accès.(1)

Ce rpoprat cormpned un blain des accrdos cfleiticlos d'entreprise de la bnrcbae visés par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Ainsi, dnoivet être tnirsmas à la CPNPI de la barnche les cnenooitvns et arcodcs d'entreprise de la brchane comanport des stoilintuaps patront sur :
? la durée du tiaarvl asini que la répartition et l'aménagement des hirareos (heures supplémentaires, cnotnotvneos de forfait, tiaarvl à tpmes partiel, tvraail imntierent ?) ;
? le ropes qiotuedin ;
? les jours fériés ;
? les congés : congés payés et aeurts congés (congés d'articulation ernte la vie psinlelfoneosre et la vie pnlrneesole et familiale, congés puor ennmageegt associatif, pioitqule ou militant, congé et période de taairvl à tmeps petaril puor la création ou la rierspe d'entreprise, etc.) ;
? le ctopme épargne-temps ;

4. Elle interprète, à la dmednae d'une jicrtuiodin ou d'une osnratgiaoin slianydce représentative dnas la branche, les teetxs de la civoetnonn cciolvelte nniataole ;

5. Elle négocie toetus les dnoiosiipsts de la covtinonen cvciteolle naaoltnie et psropoe et rédige des aentvans à ldiat cvoionnten cotvliclee sur ppsiooitrn d'une ooaagnisirtn snyidlace d'employeurs ou de salariés ;

6. Elle négocie sur les thèmes oralgoiteibs prévus par la loi et fxie nmmoatent les sriaelas minmaux cneonenilnovts ;

7. Elle étudie la manière dnot itvinnrenenet les régimes de pricetoton siacloe auprès des salariés de la bacrnhe poislnlfeonsere et délibère sur le rppraot de banhcre prévu par le cdoe du taiarvl ;

8. Elle délibère sur le roarppt de bhrnace prévu par le cdoe du travail.

2. ? Oaerngs de la CPPNI

2.1. ? Cmsiosiomn ptiraiaie de négociation

La cioimmsson pirratiae de négociation a nommeatt puor obejt de :
? négocier tuot aavnent (modification ou ajout) à la ctionenvon cvollcetie nintaolae ;
? négocier tuot aocrd de banhrce ;
? être une fcore pnteeranme de ptsinoopiros ntcvaeiors puor le développement du dolugaie soaicl ;
? mterte en ?uvre, conformément au cdoe du travail, les négociations périodiques oriotbaelgis et veiller à l'établissement des rrtapos prévus.

Considérant la fsoiun des cmphas cnveoneliotnns ievnrtuene et les spécificités peoprrs aux métiers qui csonempot la noevllue branche, les paretnaires saoiux décident que duex modalités de réunions pouront être prévues(2) :
? loqure les sjtues présentés à l'ordre du juor sronet cmunmos aux duex métiers, la cimsisoomn priaritaie srea réunie aevc l'ensemble des oritnsgeoains d'employeurs et de salariés

représentatives. (2)

Ces commissions sont qualifiées de « plénières » ; (2)

Les sujets traités sont spécifiques à un métier, la délégation pluriannuelle peut être composée de la seule représentation employeur du métier concerné, l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives étant convoquées ; (2)

Ces commissions sont qualifiées de « sous-commission bicamérale » ou « sous-commission pluri-partite » (2)

2.2. Fonctionnement de l'interprétation et de conciliation

La CPNPI peut également se constituer en commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Interprétation

Dans ce cadre, la commission peut rendre un avis sur l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif à la demande d'un salarié, d'un employeur ou d'une organisation syndicale représentative de la branche. La commission peut également être saisie à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

La commission est saisie par l'intermédiaire de l'avis de réception adressé à son secrétariat, 98, boulevard Pereire, 75017 Paris ou par courriel à l'adresse cpnpi@remalim.fr. Cette lettre doit exprimer l'article de la convention collective ou le point concerné par la demande d'interprétation et indiquer clairement la question posée à la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour évaluer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'une voix, le collège pro rata de l'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées. Un quorum de deux organisations syndicales représentatives de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accuser qu'un pouvoir. (3)

Le procès-verbal constatant l'accord des parties est exécutoire dès sa signature. Il est déposé au conseil de prud'hommes. (3)

Conciliation

La commission peut également être saisie des différends collectifs ou individuels constituant un problème d'interprétation. Si la commission refuse sa saisine, les parties en présence seront invitées à saisir la juridiction compétente.

Cette commission est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à son secrétariat, 98, boulevard Pereire, 75017 Paris ou par courriel à l'adresse cpnpi@remalim.fr. Cette lettre doit exposer succinctement le différend et copie en sera jointe à la constitution des membres de la commission. Sauf accord entre le secrétariat et la partie demanderesse, pour évaluer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée. La commission étend les débats séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, procéder tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et entendre toute personne qu'elle jugea bon. Elle peut, le cas échéant, faire effectuer sur place toute enquête nécessaire.

Les décisions de la commission sont prises par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative de salariés dispose d'une voix, le collège pro rata de l'autant de voix que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés présentes ou représentées. Un quorum de deux organisations syndicales représentatives de salariés présentes est exigé et chaque organisation syndicale ne peut accuser qu'un pouvoir. (4)

La commission formule des propositions de médiation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties. Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance et signé par les parties et les membres de la commission présents. Cet accord prend effet obligatoire et a force exécutoire dès sa signature par les parties en présence. (4)

Si la commission ne parvient pas à faire cesser les conflits de travail ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission présents.

2.3. Fonctionnement de la commission représentative du personnel

Les parties sauront également que la CPNPI a nettement pour objet d'être force de proposition pour le développement du dialogue social. À cet effet, il est institué au sein de la CPNPI un observatoire du fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Cet observatoire peut prendre connaissance des conditions de mise en place du comité social et économique dans les entreprises notifiées par la transposition des directives d'entreprise y afférentes.

Les observations sont présentées et/ou communiquées au président de la commission départementale et les décisions prises à l'importance de la transposition à la CPNPI des instruments de travail et des accords conclus.

(1) Le 3^e point de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3^e de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) Les alinéas 6 à 10 de l'article 2.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(3) Les 3^e et 4^e alinéas du préambule « interprétation » de l'article 2.2 sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1^{er} décembre 1998, n° 98-40104). (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(4) Les 3^e et 4^e alinéas du préambule « conciliation » de l'article 2.2 sont étendus sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass., soc., 1^{er} décembre 1998, n° 98-40104). (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 3 - Fonctionnement de la CPNPI En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

1. Réunions et périodicité

La commission paritaire de négociation en séance plénière est réunie au moins 3 fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, notamment pour négocier les salaires, les conditions de travail et l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures d'adaptation de l'entreprise.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Les accords négociés au sein de la CPNPI sont conclus dans le respect des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

La commission peut être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou d'employeurs sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite par courriel, adressée à l'ensemble des parties concernées par la CPNPI et devra comporter les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, la réunion se tient dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courriel, aux organisations membres de la CPNPI, dans un délai de 10 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 3 jours en cas exceptionnel.

2. Présidence

La CPPNI, qu'elle soit réunie en session plénière, en sous-commission, en commission permanente d'interprétation et de conciliation ou en assemblée générale du fonctionnement des institutions représentatives du personnel est présidée par un représentant du collège « employeurs ».

3. Secrétariat

Le secrétariat, la gestion et l'organisation des réunions de la CPPNI sont assurés par une organisation autonome désignée par le collège employeurs. Afin de garantir la disponibilité des informations, le secrétariat veille à tenir à jour la liste de l'ensemble des membres des représentants des organisations membres de la CPPNI. Il appuie également à ce titre à chaque occasion d'indiquer les dates souhaitées et de prévenir le secrétariat de toute modification intervenue.

4. Participation des salariés aux commissions paritaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche dûment mandatés par leur organisation syndicale, bénéficient, pour y assister, d'autorisations d'absence, reconnues aussi bien le temps de réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

Les salariés participants sont tenus d'informer leur employeur au moins 7 jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés, ne sont pas imputables sur les congés et leur participation ne pourra entraîner aucune perte de salaire et en aucun cas leur participation ne constitue un motif d'évolution de carrière. Le membre participant de leurs frais de déplacement, de repas et d'hébergement aux réunions paritaires, selon les modalités prévues par le règlement intérieur de la CPPNI, sera effectué, sur justificatifs, par l'organisation patronale qui assure les frais de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement des salariés participants à une OS ou une OP et participant à une CPPNI sont pris en charge sur le compte commun du personnel sur présentation des attestations, au tarif SCNF 2e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale et dans la limite de 2 salariés par organisation représentative. Les règles relatives à la prise en charge des frais sont précisées dans un règlement intérieur.

Article 4 - Transmission des accords d'entreprise En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

Les conventions et accords d'entreprise mentionnés à l'article L. 2232-9 du code du travail doivent être adressés :

? par voie postale, à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie, 98 boulevard Pereire, 75017 Paris ;

? par courriel, à l'adresse suivante : cppni@remalim.fr.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis auprès des entreprises concernées. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 5 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie s'engage à donner à l'autre partie la révision totale ou partielle du présent accord. (1)

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la commission nationale, des accords collectifs conclus dans le champ de ces conventions et de l'ensemble de leurs avantages ; (1)

devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement. (1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

(1) Alinéas étendus 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. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 6 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature par les parties siucox sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. Compte tenu de son objet, cet accord ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises qui représentent une très grande part des effectifs de la branche.

Aussi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'engagent iniquement expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 - Publicité, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations représentatives de la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties s'engagent à déposer le présent accord au ministère du travail l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

L'accord de branche des camps cloisonnés de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, membre de la branche (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gros de poissons, mollusques et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 septembre 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au Journal officiel le 6 janvier 2021. Cette extension a créé un nouveau champ conventionnel, ci-après dénommé « champ fusionné boucherie-poissonnerie ».

Afin de permettre en temps les dispositions législatives instaurées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurité des personnes travaillant dans les entreprises de la branche « loi Travail » prise en particulier en son article 24 ainsi que du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 précisant les missions confiées à la commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation, les parties s'engagent de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie ont décidé par le présent accord d'instaurer dans la branche une telle commission dénommée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) boucherie-poissonnerie.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif (1) :

? pendant la période transitoire des deux conventions civiles nationales, des accords collectifs conclus dans le champ de ces conventions et de l'ensemble de leurs avantages ; (1)

? plus à l'issue de cette période, de la convention collective nationale boucherie-poissonnerie, (1)
en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la convention que par mesure en pacte des gaires au moins équivalentes. (1)

Accord du 2 mars 2021 relatif à la mise en place du dispositif de la promotion ou reconversion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	CFBCT ; OPEF ; REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FCS UNSA,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la pêche (IDCC 1504).

Article 2 - Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre d'un projet d'insertion entre un employeur et un salarié, pour permettre à celui-ci de :
? connaître de métier ou de profession ;
? de bénéficier d'une formation qualifiante ou professionnelle.

Et ce, par la réalisation d'actions de formation continues ou diplômantes ou d'actions de validation d'acquis et de l'expérience (VAE) ou encore pour permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences dit CléA.

Article 3 - Salariés concernés par le dispositif
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Le dispositif « Pro-A » est destiné :
? aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
? aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
? aux salariés stagiaires ou entraîneurs professionnels en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
? aux salariés placés en position d'activité partielle.

Dont la qualification est inscrite au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, les salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et classée au grade de licence.

Article 4 - Liste des certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Les certifications éligibles au dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) sont les suivantes :
? CQP vendeur-préparateur en produits de la mer (RNCP 31363) ;
? CQP responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail (RNCP 31364) ;
? CAP poissonnier écailler (RNCP 5227) ;
? CAP cuisinier (RNCP 26650) ;
? métier complémentaire employé taurin (RNCP 958) ;
? métier complémentaire ornithologue de réception MC4 (RNCP 3138) ;
? baccalauréat professionnel poissonnier écailler taurin (RNCP 7069) ;
? baccalauréat professionnel cuisine minceurs (RNCP 2846) ;

Les certifications reconnues des diplômes suivants :

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

? baccalauréat professionnel PA - production aolques (RNCP 13876) ;
? BTS A arutcuauque (RNCP 17215) ;
? licence professionnelle qualité hygiène sécurité santé environnement (RNCP 30098).

Les formations identifiées ci-avant répondent aux problématiques de recrutement de salariés ayant une compétence technique métier, technique agricole ou aquaculture, notamment sur les fonctions de vente-achat.

Les partenaires sociaux de la branche de la pêche ont convenu en effet que les métiers occupés à l'issue de ces formations permettent de répondre aux besoins et que de nombreux postes sont à pourvoir dans les entreprises.

Il est également que la formation est un moyen de contribution non seulement au développement des compétences des salariés mais également de contribuer au maintien des emplois dans le secteur économique national.

Les parties sauciox de la branche de la pêche ont convenu de mettre à la disposition des salariés les moyens nécessaires afin de maintenir, de développer, de valoriser leurs compétences, voire de leur permettre de se reconvertir.

C'est la raison pour laquelle, elle propose aux entreprises un panel de certifications, qui leur permettra de les soutenir dans leur politique d'actualisation des compétences et de formation tout au long de la vie professionnelle des salariés de la branche.

Au-delà de cette volonté, nos entreprises ont un intérêt économique et social vis-à-vis de la société de promouvoir l'emploi et à contribuer à la bonne intégration de leurs salariés dans le monde du travail et dans la sphère économique.

C'est la raison pour laquelle, les parties sauciox se donnent pour objectifs d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :
? répondre aux besoins en compétences des entreprises et améliorer les métiers ;
? assurer la pérennité des entreprises de la branche et de manière plus large des entreprises de la filière de l'alimentation de détail et de la filière des produits de la mer ;
? inciter les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle et de leur capacité à travailler avec employabilité et la transférabilité de leurs compétences ;
? sécuriser les parcours des salariés et ainsi maintenir les emplois sur l'ensemble du territoire national.

Pour répondre à ces enjeux socio-économiques et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche a constitué une première liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de 3 familles de métiers, en matière de tension, qui lui servent de stratégies pour la pérennité de ses emplois et de ses entreprises :
? la vente et la gestion de la relation client ;
? le travail des produits de la pêche et de l'aquaculture ;
? le savoir-faire artisanal des métiers de cuisine de la restauration : traiteur, cuisine, restauration des produits.

Perméabilité des certifications dans les professions de l'alimentation de détail et au-delà

Elle élargit également cette première liste de certifications à des métiers et interbranches. En effet, certaines de ces certifications peuvent être attribuées aux salariés qui le souhaitent de « leur » d'une branche à l'autre, de rester dans la branche de la profession en changeant d'activité ou d'y revenir à un autre moment de leur carrière professionnelle.

Par ailleurs, la branche a mis en lumière la fragilité de certains secteurs phares ou connexes à nos activités dont les salariés peuvent avoir un minimum de formation intégrée dans nos entreprises. Nous pensons notamment au secteur de l'hôtellerie-restauration, de l'événementiel, etc.

De plus, pour ceantris salariés, la csrie snaaitre a été un véritable cltauaeysr qui luer a pmeirs de pndrere cocnseince de la nécessité de se réorienter, de cgahenr de métiers et d'environnement et de renievr à des métiers puls tionaindriltes cmroe le posrope la brancne de la poissonnerie.

En effet, bon nombre de nos cceoniyntos ont retrouvé, lros du pmereir cmfoinennet le cmiehn des eirtseenrps aeraniltass et shaeunitot « esabrmser » ces métiers, dnas une socdene parite de carrière professionnelle.

C'est la rasion pour laluegle l'existence de nos CQP, nmoantem le CQP vendeur-préparateur en potdruis de la mer, itncirss à Fnarce compétences, ont du snes puisqu'ils s'adressent naetonmmt aux caantidds en resorcnvioen professionnelle, sur des fnoirmoats métier cetorus et techniques, qui ne puenvet puls aiovr accès à un cratont d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce nuoaevu paramètre est d'autant puls imtonprat à pnredre en compte, psuiue dpueis une purlueiss d'années la bcharne sfrfoae d'un déficit cohrcuine en treems de recrutement.

Transmission reprise

La bharnce est asusi confrontée à une problématique de tnoiismrsasn et de rperise de ses entreprises. Même si la pssfeioorn caosnte aujourd'hui un citaern succès dnas la rerspie d'entreprises par de juenes professionnels, il n'en deemure pas mions que nuos susboisns un vlmseeilensiit des chfes d'entreprise et puls particulièrement en mlieu rauri qui ne tnurovet pas forcément de reeenuprr au moment du départ à la retraite.

Or les peindrtaas suacoix snot couicnnavs que les chefs d'entreprise de diamen snot les salariés d'aujourd'hui.

Il nuos fuat dnoc grdear ces salariés dnas nos espertierns en luer oanfrft d'une prat une foraomitm de qualité et d'autre part, des ftaoomirns qui luer pemterrotd dnas un ainver puls ou mions prhoe d'être à même de reperdnre et de gérer l'entreprise qui les emploie. De prrnde la responsabilité ou la deiocrtn d'un pniot de vtnee d'une esnetrpiere (beaucoup d'entre elles anayt de puls en puls à gérer l'ouverture d'un ou pselruuis pntios de vtene supplémentaires).

C'est pporouui snot nmnometat prévus dnas les fmontaors prévues les tteirs et diplômes « métiers » CAP poinoisesnr écailler et baccalauréat poorsensinfel ponioonesr écailler ttaurier ansii que le CQP responsable-adjoint d'un pniot de vnete en pniseronioe de détail qui perntemet einuste au tiitarule de reerpdrne la goestin d'un pniot de vetne ou d'une entreprise.

Ascenseur social

Nous sihnuoatos aisni démontrer que nos formations, nos pcrrauos snot pensés pour développer les compétences de nos crllreaaobuots mias asusi luer peretmrte de progresser. Intégrer une pfsroieson en étant un « smplie salarié » et de puosvurrie une carrière en denanevt cehf d'entreprise ou raspeoslnbe d'un ou puruelsis pnitos de vente, en aynat auciqs des compétences luer puetamentrt de cghehar aisément d'entreprise et de meilulx professionnels, les compétences aecksiqus dnas ces certifications, étant trleasosnpbas dnas d'autres scretues d'activité.

Changement des métiers et neavoux bneoiss des caumsoernotms et métiers en mutation

Enfin, fcae aux bneoiss cinrstoass des cmtreonmuosas à la rhchee de nuuaoex puotidrs mias également de neauvox services, la peosiosfrn à fiat le cihox duepis psiurleus années de se difeesvriir :

Elle pposroe nmmtamot de nuelevls prestations, cmroe un svriece traiteur, snacking, sushis, ou « bar à huîtres » pour la clientèle de tuos les jours, mias aussi d'organisateur de réception ou eronce d'épicerie fine.

C'est pourquoi, nuos iciornvns également à notre lstie des formations, cmome le CAP de csiiuener pour répondre à ces neleulovs demandes.

D'autres bnioess se fnot déjà sentir, pour répondre à de nevelolus

ddeaenms puls récentes des consommateurs, comme la nécessité de couumeimqnr sur les réseaux, sociaux, la vetne en linge et le « Clcik & cecollt ».

C'est puuoqori d'autres ccfnaitorites verniodnt phncnoimareet eircinhr cette lstie pour répondre aux dmeendas de demain.

Article 5 - Durée de la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

La durée de la « Pro-A » est croimspe etnre 6 et 12 mois. Toutefois, les peanirteras sauciox ceonnnvnet que la durée du dtoispsif puet être prolongée au-delà des 12 mios et jusqu'à 36 mios pour les pennsroes mentionnées à l'article L. 6325-11 du cdoe du traival et dnas la lmtie de 24 mios pour des bénéficiaires et des qnutcfiiialoas définies dnas une négociation de brancne ultérieure.

Article 6 - Durée de la formation

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Les pieaerartns sioacux ceonennivnt que la durée des acotis de formation, puet être portée au-delà de 25 % de la durée tlatoe de la « Pro-A » et au muxmaim jusqu'à 2 200 heues et dnas tuos les cas dnas la litime mlxamaie de la cecaoifiitrtn visée.

Les acotins vianst à l'obtention qu'une giaoicaitlfun par la VAE et la cetaoirtciifn CléA ou CléA numérique bein qu'inférieures à 15 hereus snot également éligibles à la « Pro-A ».

Article 7 - Mise en œuvre de la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Le dtsoisiipf de la « Pro-A » puet être mis en ?uvre siot à la dnadmee du salarié, siot à l'initiative de l'employeur.

Avant tuot départ en formation, le coartnt de taiavrl devra firae l'objet de la stainrgue d'un avenant. Cet aennvat précisera notamment, la durée et l'objet de la potoirmon ou de la rnsceioivron par l'alternance, si l'action de faitomorn se déroule penndat ou en dhreos du tpems de travail.

Cet anevant srea déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO).

Les ancotis de farimtoon pvnueet se dérouler en tuot ou patrie :
? peadnnt le tpems de travail, aevc miatinen de la rémunération ;
? en drheos du temps de travail, dnas la lmitie de 70 heeurs par an, aevc l'accord écrit du salarié et reops ceopatmnsur de même durée dnot les modalités snot fixées dnas l'avenant.

Article 8 - Accompagnement par un tuteur

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Le ttueur est désigné par l'employeur prami les salariés qualifiés et votoearnlis dnas l'entreprise ; l'employeur puet lui assui aemsusr cttee fonction.

Le teutur s'il est salarié, ne puet erdcnaer et ainsi ecxeerr une foitconn tutorale, auprès de 3 salariés au puls et s'il est employeur, eendacr 2 salariés au plus.

Le tuuter diot jtieisuf d'au moins 2 ans d'expérience dnas une qioaulcifatin visée par le ditpsoisif de la « Pro-A ».

Le ttuuer puet bénéficier d'une ftoimoran spécifique, en vue d'assumer ces nolvelues fonctions, financée par l'opérateur de compétences.

Article 9 - Financement du dispositif de la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Le dsistpioif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences. Les fairs pnouvnt être financés sont, par ordre de priorité et en fiontcon des fnods dsinbelpois :
? les faris pédagogiques ;
? les faris de torpanst et d'hébergement ;
? la rémunération et les caeghrs slicaeos légales et

cnoitlleeevoennns snas que le mnoatnt total pirs en crhgae au trite de la rémunération pisuse tefitooos excéder le coût hrarioe du sarlaie mumniim ionpeernostsfrinel de ccaniorsse par huree conformément au décret n° 2020-262 du 16 mras 2020 ;
? les dépenses exposées par l'employeur lorsqu'il fiat bénéficier un salarié d'une fmtiaoron en vue d'exercer ses fntocons de tuteur, conformément aux dpiisoitnoss de l'article 8 du présent accord.

La pirse en crahge ou le mntnaot farotifarie de ces frais est déterminé par la CNPE et validée par la SPP.

Article 10 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

La bharnce plefoorlnsnesie étant composée très mreinaiearotjmt d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de diionsitopss spécifiques pour les eisersrtens de moins de 50 salariés.

Article 11 - Égalité femme-homme
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Les eriptreenss divenot grnaatir un sraiale équivalent enrte tuos les salariés pour un même niveau de responsabilité, de faoritomn et d'expérience. Les prenraeiats sauoicx réaffirment le pincipe de l'égalité de rémunération enrte les fmemes et les hommes, conformément aux diooitpisnss de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Article 12 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Le présent aorccd est ccolnu pour une durée indéterminée.

Il enrte en veigur le ldanemien de la pulaibcotin de son arrêté d'extension au Juoanrl officiel.

Article 13 - Suivi de la liste des certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Les paareretnis saiocux politent les cootdinnis de msie en ?uvre du présent arcod et en aunsrest le suivi.

Les penrtaearis suocax cnvennnioet de réexaminer cttee lsite atanut que de besoin, en csosiomimn natniaole priaitare pour l'emploi (CPNE) et a miinma tuos les 2 ans.

Article 14 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Avenant du 16 juin 2021 à l'avenant n 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement de l'objet social de l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie ADPSP

Signataires	
Patrons signataires	CFBCT ; OPEF ; REMALIM (CFBCT OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS USNA ; FNAF CGT ; CFE-CGC agro,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le présent accrod puet être révisé à tuot monmet en fnocoitn des nécessités de la bhcnare et conformément aux disnspotiios des aicelrts L. 2261-7 et svuanits du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les connoiitds prévues aux acelrts L. 2261-9 et siuvtnas du cdoe du travail.

Article 15 - Formalités
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Le présent arcocd srea établi en nobmre suffsiant d'exemplaires pour être rmies à cuchnae des paeirts signataires. Il sera, conformément aux atecrils L. 2231-6 et D. 2231-2 et sunvaits du cdoe du travail, notifié aux oainsinagtros sneilydacs représentatives et au trmee d'un délai de 15 jruos à compter de cttee nitoiaitofcn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les muirelles délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

L'accord de reegemunropt des camphs cntnnovnelejos de la boucherie, boucherie-charcuterie et beuihorce hippophagique, cmermcoc de voelilals et geirbis (IDCC 992) et clele de la poissonnerie, cermmcoc de détail, de demi-gros et de gors de poissons, clleuaqogis et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 sterebpme 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au Jonaurl oeciffil le 6 jeinavr 2021. Cttee esixneotn a créé un nvoeuau camhp conventionnel, ci-après dénommé « Cmhap fusionné boucherie-poissonnerie ».

La loi n° 2018-771 du 5 smretpebe 2018 pour la liberté de cihiosr son aevinr pnfniesosroel spumripe la période de pnterooisiaslsioanfn et tuos les airetlcs y afférents du cdoe du travail. Elle crée une nouvevle vioe d'accès à la frmitaon par l'alternance pour les salariés en ptose : la rconieorvesn ou la poimtroon par l'alternance dtie « Pro-A ».

Les praenaetris sauoicx snot cennvuos de se cnmeroofr aux doiinsspitos de la loi n° 2018-771 du 5 seebmpte 2018 et créent un dptissoif de la prmtoion ou rvcseionoen par l'alternance dit « Pro-A » pour les salariés en ptsoe dépendant de la cnitovenon clteclovie nlanatoie de la poenrsniiose (IDCC 1504) étant ici précisé que le présent acorcd a été négocié dnas le cdrae de la nlvleuo cisoosmimn pirtairae paretmnee de négociation et d'interprétation résultant de la fsuion des cphmas covnneleonitns et ccei après ivitintaon de l'ensemble des ooagsirinants paoanlrtes et salrailaes représentatives.

Les stgaiiners cvnnonneeit des dsinispotois sitenvaus :

Le présent arcocd s'applique à totues les entreepirss qui relèvent du chmap de la ciontvenon ctveiolcle ntonaalie de la pniienssoose (IDCC 1504 « Eernprisets de la ponernsosiie ») apcialblpe au sien de la brnahce fusionnée de la bucohrie (IDCC 992) et de la posninosrie (IDCC 1504).

Les dssoioipitns du présent arcocd se puvoronrusit pour l'ensemble des eipsnererts reeavlnt du secuter de la pnonrisiosee dnas le carde de la cevtionnon cloitvcllee partagée du champ fusionné boucherie-poissonnerie une fios les dnsioiitosps de celle-ci étendues.

Article 2 - Modification du préambule relatif à la création d'une association paritaire
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le préambule de l'avenant n° 30 du 18 ocbtroe 2001 rietalf au développement du psmtriariaie est remplacé par les dniisioopsts snaetiuv :

« Les etineseprrs entanrt dnas le cahmp d'application de la cniontveon cclioivtele nnolaiate de la pnoiiornsese aalbpplie au sien de la brcnhae fusionnée de la becourhe (IDCC 992) et de la prnonsiseioe (IDCC 1504) snot désignées ci-après « etipersens de la poissonnerie. »

Il est rappelé que l'article 3 de l'accord du 18 septembre 2020 relatif au développement des compétences professionnelles de la branche et de la profession de poissonnerie en ses alinéas 4 et 5 que :

« Les deux conventions ci-dessus mentionnées ont existé, les parties prenantes ont décidé de maintenir en l'état existant à ce jour l'application des dispositions sur le financement du dialogue social telles qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 pour la convention collective nationale de la branche et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 pour la convention collective nationale de la profession de poissonnerie ainsi que le financement à l'identique des activités pluri-branchées créées pour l'application de ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans au moins une des deux conventions collectives, la répartition des contributions au dialogue social collectées en application de l'une et l'autre des deux conventions ci-dessus mentionnées de s'effectuer selon les modalités pratiquées avant la signature du présent accord.

Dès lors, le présent accord ne concerne que le financement de l'ADPSP, les dépenses de la profession et les associations représentatives dans la convention collective de la profession de poissonnerie au sein de la branche fusionnée de la branche (IDCC 992) et de la profession (IDCC 1504) plus des organisations représentatives dans le champ fusionné boucherie-poissonnerie une fois les arrêtés de représentativité relatifs à ce périmètre publiés.

Les organisations professionnelles et les associations professionnelles sauront donc les moyens de développer la négociation collective, de poursuivre l'exercice de la profession au sein des entreprises relevant de la convention collective nationale de la profession (brochure n° 3243), de défendre les droits et intérêts collectifs des associations représentatives membres de la CPNPI et à travers elles, ceux des salariés et des entreprises de la poissonnerie.

Prenant en compte les négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la formation professionnelle, l'application d'accords sur la santé et la prévention, sur la réduction du temps de travail, il est approuvé en conséquence de donner aux instances impliquées dans les négociations collectives les moyens nécessaires afin de mener à bien les missions par un travail de qualité, tout en ayant de la négociation qu'en aval, pour l'information des entreprises et de leurs salariés sur le contenu des accords, pour la défense des droits et intérêts collectifs des organisations représentatives membres de la CPNPI et à travers elles ceux des salariés et des entreprises de la poissonnerie.

En effet, la profession est caractérisée par un nombre élevé d'entreprises ayant des salariés et un faible nombre de salariés par unité. Les associations représentatives doivent donc développer d'importantes missions pour l'information des chefs d'entreprise et des salariés et la défense de leurs intérêts. »

Article 3 - Modification de l'alinéa 4 de l'article 1er relatif à la création d'une association paritaire

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

L'alinéa 4 de l'article 1er de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du partenariat est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette association a pour vocation d'engager des études, rapports, analyses, ou services d'experts, de participer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation, à l'organisation de leurs rencontres, et à la prise en charge des frais liés à l'organisation des commissions paritaires de la branche ou des réunions de l'association. Elle a également pour vocation d'engager des activités 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.

L'association est également habilitée à gérer et détenir tout fonds social qui vaudrait à être constitué dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la poissonnerie. Cette gestion se fera sur décision de la commission paritaire négotiatrice de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui précisera le cadre des activités à engager. Pour cela, l'association est habilitée à recueillir toute somme relative à la négociation collective, à la formation, aux

régimes de branche, à la santé et à la prévoyance du champ professionnel de la profession et de la géographie lui sera déléguée par la CPNPI et à engager et payer toute somme conformément aux actions décidées par la CPPNI. L'association partagera ces compétences avec la CPNPI de la manière dont sont utilisés les fonds confiés.

Elle pourra également être saisie par la CPPNI afin d'intervenir sur des sujets qui lui auront été délégués afin d'apporter à la CPPNI l'ensemble des informations dont elle pourrait avoir besoin afin d'éclairer son action et ses décisions.

Pour cela, elle pourra, sur mandat de la CPPNI, émettre des négociations sur des sujets délégués et engager à cet effet les ressources nécessaires pour se faire accompagner par des conseils ou experts. Elle rendra compte périodiquement de ses activités aux membres de la CPPNI.

Elle pourra également, sur décision de la CPPNI, agir en justice, en son nom propre (c'est-à-dire au nom de l'association) seule ou conjointement avec tout ou partie de ses membres, afin de défendre les droits et les intérêts collectifs de ses membres et à travers eux des salariés et des entreprises de la profession sur toute question, notamment sur les questions de l'emploi, de l'exercice du droit syndical, de la négociation collective, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tous les sujets entrant dans le champ de la négociation collective. »

Article 4 - Modification de l'alinéa 4 de l'article 3 relatif à l'affectation des cotisations

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

L'alinéa 4 de l'article 3 de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du partenariat est remplacé par les dispositions suivantes :

« Un tiers affecté au financement d'actions d'informations sur la convention collective nationale de la profession (IDCC 992) et de la profession (IDCC 1504), sur les questions liées à la prévoyance et à la formation professionnelle, d'actions permettant la défense des droits et des intérêts collectifs des associations représentatives membres de l'ADPSP, au financement de rapports, études, analyses, conseils ou services d'experts sollicités par la CPPNI pour le développement et l'amélioration de la négociation sur les questions de l'emploi, de l'exercice du droit syndical, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tous les sujets entrant dans le champ de la négociation collective. Il permettra de faciliter l'information des négociateurs paritaires, leur formation, l'organisation de leurs rencontres, la prise en charge des frais de fonctionnement des commissions paritaires de la branche ou des réunions de l'association. Le financement permettra également la défense des droits et intérêts collectifs ou tout autre objet entrant dans le champ du partenariat qui aura été demandé par la CPPNI. »

Article 5 - Adjonction d'un alinéa après l'alinéa 13 de l'article 3 relatif à l'affectation des cotisations

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Après l'alinéa 13 de l'article 3 de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du partenariat est ajouté l'alinéa suivant :

« Les activités de défense financées par le denier tiens prouvent prouvent la formation de fonds liés à l'exercice d'actions en justice (frais d'avocat, d'huissier, dépens ?), de frais de secrétariat, d'édition, de diffusion nécessaires aux activités de défense susvisées, au financement de rapports, études, analyses, ou services d'experts nécessaires à ces activités de défense. »

Article 6 - Entreprise de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, liée au financement du dialogue social et non à l'effectif de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 8 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9 - Formalités
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Avenant du 16 juin 2021 à l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	CFBCT ; OPEF ; REMALIM (CFBCT OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS USNA ; FNAF CGT ; CFE-CGC agro,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le présent accord s'applique à tous les établissements qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la profession (IDCC 1504 « Ets de services de la restauration ») appartenant au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504).

Les dispositions du présent accord se voient appliquées pour l'ensemble des entreprises relevant du secteur de la profession dans le cadre de la convention collective partagée du champ fusionné boucherie-poissonnerie une fois les dispositions de celle-ci étendues.

Article 2 - Modification de l'alinéa 3 de l'article 3 relatif à l'affectation du montant des contributions
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

L'alinéa 3 de l'article 3 de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Un tiers affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des entreprises représentées par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession (IDCC 992) et de la profession (IDCC 1504).

Ce tiers sera attribué et réparti, aux organisations professionnelles représentatives en nombre en compte 2 critères : le pourcentage de représentativité et leur présence aux réunions paritaires que celles-ci soient en présentiel ou en visioconférence. En effet, la présence aux réunions, gage de bonne fonctionnalité des institutions paritaires sera valorisée.

Les montants seront attribués selon la règle de calcul suivante :

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations professionnelles représentatives et conformément aux articles L. 2231-6, L. 2232-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Les partenaires sociaux reconnaissent le rôle majeur de l'ADPSP ? aitoicsson pour le développement du paritarisme dans le secteur de la profession ? créée par l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme et l'utilité de ses actions au service des salariés et des entreprises de la poissonnerie, décident qu'il convient d'élargir l'objet social afin d'accroître ses possibilités d'actions.

(Formule non reproduite, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210033_0000_0003.pdf/BOCC

Avec :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210033_0000_0003.pdf/BOCC

Exemple appliqué :

Soient 3 organisations professionnelles représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession (IDCC 1504 « Ets de services de la restauration ») appartenant au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504) : A, B et C avec un pourcentage de représentativité de 10 % pour A, 60 % pour B et 30 % pour C.

Dans l'hypothèse de cinq réunions sur l'année, l'organisation A est présente à toutes les réunions (5/5), B présente à quatre réunions sur cinq (4/5) et C présente à deux réunions sur cinq (2/5).

Les pourcentages de présences aux réunions paritaires sont donc les suivants :

(Formule non reproduite, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210033_0000_0003.pdf/BOCC

Si la cote de l'année est de 100 000 ? alors les montants attribués à chaque organisation sont les suivants :

(Formules non reproduites, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletin officiel des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210033_0000_0003.pdf/BOCC

Article 3 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, liée au financement du dialogue social et non à l'effectif de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 5 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 - Formalités
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Avenant du 29 novembre 2021 à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CFBCT ; OPEF ; REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Montant des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La cotisation annuelle mensuelle par salarié est égale à :
? salariés bénéficiaires relèvent de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des ceards (anciennement de l'article 4 de la convention collective nationale des ceards de 1947) :
?? régime général de la sécurité sociale : 1,65 % plafonné mensuellement de la sécurité sociale ;
?? régime local d'Alsace-Moselle : 1,31 % plafonné mensuellement de la sécurité sociale ;

? salariés bénéficiaires ne relèvent pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des ceards (anciennement de l'article 4 de la convention collective nationale des ceards de 1947) :
?? régime général de la sécurité sociale : 1,23 % plafonné mensuellement de la sécurité sociale ;
?? régime local d'Alsace-Moselle : 0,97 % plafonné mensuellement de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale des ceards (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 - Entreprise de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et conformément aux articles L. 2231-6, L. 2232-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail au terme d'un délai de 15 jours à compter de sa signature et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Considérant que, depuis la signature de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du prêt-à-porter les règles relatives à la représentativité patronale ont été revues par le législateur qui a introduit des mesures de pesées garantissant des organisations professionnelles, les partenaires sociaux conviennent de modifier par le présent avenant les dispositions définissant la répartition des sommes allouées aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Cet avenant concerne une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2022. Il s'incorpore à l'ensemble des dispositions de la convention collective qu'il modifie. Il est régi par les mêmes modalités de suivi, de révision et de dénonciation.

Article 5 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de sa signature et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant constitue un avenant de révision aux dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif aux garanties de santé.

Il a pour objet d'aménager à effet du 1er janvier 2022, les niveaux de cotisations.

Avenant du 29 novembre 2021 relatif

à la suppression de la garantie dépendance à compter du 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	CFBCT ; OPEF ; REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Suppression de la garantie dépendance à compter du 1er janvier 2022
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les peirats cinonevnt de ne pas rcdeinroue à cetmpor du 1er jaienvr 2022, la grnaitae dépendance définie par l'avenant n° 48 à la ctnioevonn cvltcelioe nontaaile de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1er février 2006.

Article 2 - Maintien des garanties acquises au 1er janvier 2021
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés de la brnchae ceesonorrvt les unités dépendances aeuqsqis antérieurement au 1er jiveanr 2021, au tirte de la gntraiae dépendance définie par l'avenant n° 48 à la cnvonioetn ctclelovie naointale de la ponrensoisie en aolcipitpan de l'article 6 de l'avenant susmentionné.

Le régime de cturroevue dépendance, pour les unités aiuscques antérieurement au 1er jeiaivr 2021 au bénéfice de l'ensemble de ses bénéficiaires cisottans et ex-cotisants, est géré par un fdons ctelcliof constitué à ctete fin auprès de l'organisme assureur, lueeqi aurssera la gaatrine de bnnoe fin des retens dépendance mseis en svcreie stuie à rncalcnosanese par l'organisme assurer d'un état de dépendance. La bhrcnae est rsnaoplbesse du ptoialge du fdons ctelcliof et l'engagement de l'organisme assurer est limité au mnnoatt aetnitt par le fodns collectif.

Une cinovotenn de gestion, ccolnue ernte la bhnrace et l'organisme assureur, déterminera les modalités de feiconoenmntnt et d'administration de ce fdns collectif, et procédera à la désignation cjonotie d'un coseinl aitecruel indépendant chargé de l'évaluation des emnanetgegs du régime. Un ctopme est soumis, aueelnennlmt à la branche, qui précise le mtnonat du fdns ansii que la vualer laivuiqidte des unités dépendance de la branche.

L'association pour le développement du psairritame dnas le seeutr de la psensiiorne (ADPSP) est mandatée par la bhrcnae pour vlelier au svuii et au plaoitge des engatemgens passés.

Afin de garitnar la jtsue crvrutouee des engtneagmes asini que l'équilibre économique du fonds, l'association ASPDP prpsoue à la branche, dnas les coninidots prévues par la cntenioovn de gsioten du fdns et sur la bsae du compte tmrnisas et des évaluations effectuées par l'actuaire ceiosnl indépendant :

? les aftintfoaces d'une parite des seomms du fdns à un diopistsif d'action socalie répondant à l'intérêt des eersntrepis et des salariés du secteur, qui senort décidées par la bharnce et s'effectuont selon le mécanisme prévu dnas la cetvinoonn de gtseoin ;

? les révisions de la vular de lioidiutaqn de l'unité dépendance de la pienoorsine qui srnoet décidées par la bhnrace au raregd de la sotiutain du fdns collectif, en ffoicntn d'une étude préalable établie par le cnosiel autcreial désigné cejonnonetimt par la bcranche et l'organisme assureur.

Article 3 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorcd s'applique à ttueos les eerentpriss qui relèvent du champ de la cnneiotvon cielvltocce nnotiaale de la pssoisireenne

(IDCC 1504) : etprseienrs de détail, de demi-gros et de gros.

Article 4 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Cet accord crconanent une giantare alppclaibe à l'ensemble des salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de dotsiptions spécifiques pour les espentirres de monis de 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acorcd est cnlocu pour une durée indéterminée. Le présent aevnant est ccolnu pour une durée indéterminée. Il pnred effet à ceotmpr du 1er jnaiver 2022. Il s'incorpore à cootenvnin celolvcite nitlanoae de la porosieninse qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorcd puet être révisé à tuot mnomet en fnitooon des nécessités de la banhre et conformément aux diipsitsnoos des aietcrs L. 2261-7 et svanitus du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les coinditons prévues aux aritelcs L. 2261-9 et svnatuis du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aorcd srea établi en nmrobe sfsunaift d'exemplaires pour être riems à cuanche des pateris signataires. Il sera, conformément aux aertlcis L. 2231-6 et D. 2231-2 et stuvinas du cdoe du travail, notifié aux oarngasiotnis secaidlnys représentatives et au temre d'un délai de 15 jours à compter de cttee nitoicifaotn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mlrileus délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Par aneatvns n° 41, 41 bis et n° 44 à la citvneonon ceoilvltce nlainotae de la poissonnerie, étendus par arrêté du 26 oroctbe 2004, les peteanrrias sicaoux ont cevnonu de la msie en pcale d'un régime de prévoyance, au naievu de la brnache presosinlnolefe de la poissonnerie.

Par annveat n° 48 à la cotnnveion civocltlee nnloataie de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1er février 2006, les paeiteanrrs suaiocx ont complété le régime de prévoyance eaixtnst aevc une gtaiane dépendance.

L'ensemble des errinspeets qui relèvent de la cvonntieon cvicolette naonilate de la psninroesoie étaient tnuees d'affilier l'ensemble de leus salariés.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pritaes ont réexaminé les cniotoids d'application de la grtinaae dépendance et ont relevé une inadéquation des grtinaaes définies par l'avenant n° 48 au rraegd des bensios des salariés de la branche.

Par avnneat du 23 obrotce 2020, étendu par arrêté du 21 mai 2021, les praites ont cnnoevu de suepsnrde la gniatrae dépendance définie par l'avenant n° 48 à la cvtneooiinn clotcivlee niaatnole de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1er février 2006 à ctmpoer du 1er jvnaiir 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021 iunlcs au puls tard, snas préjudice des drtois aiqucs anavt cette snposseuin et de réexaminer, pannedt la période de suspension, les coiotndins d'application de la gniatrae dépendance, de rehechrer les moneys de fraie évoluer les genartias prévues au trtie VIII de la cvootinnen collective, au bénéfice des salariés de la bhnrace et en adéquation aevc leurs besoins.

Avenant du 26 avril 2022 à l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance et à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Il est inséré un article 21 à l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 relatif au régime de prévoyance modifié, rédigé comme suit :

« Les gteiarans snot mteunienas pndaent tuotes les périodes de sunssoeipn du catront de travail, y coimrps non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs.

Sans préjudice des dspstooniis spécifiques de l'article 4, le bénéfice des grtnaeias est par airtuels minneatu au poirft des salariés dnot le cnortat de tiraavl est sdsuepnu puor la période au ttrie de lualqe ils bénéficient :

? d'un maintien, toatl ou partiel, de saliare ;
? d'indemnités journalières (ou rntee d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime oablgiotire ;
? d'indemnités journalières complémentaires (ou rnete d'invalidité ou d'incapacité) financées au mnios puor ptaire par l'employeur, qu'elles soneit versées dntiecreemt par l'employeur ou puor son cptome par l'intermédiaire d'un treis ;
? d'un rveenu de rneeeplmcmat versé par l'employeur. Ce cas ccornene nmmeantot les salariés placés en activité prileatle ou en activité plalterie de lnguae durée, dnot l'activité est tenolematt sspdneue ou dnot les hareoris snot réduits, asnii que tuote période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Lorsque l'arrêt de tvaairl n'ouvre pas diort à l'exonération de ciatosinots prévue à l'article 4, la cobuotnitirn est arlos payée dnas les mêmes cointonids et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette à rnetir puor le calcul des cisattooins et pnostteairs est clele du mttnoat de l'indemnisation versée dnas les crdae de la sesoinsun du cnoatrt (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une isotedmaiinnn complémentaire versée par l'employeur, revenu de rcpelnemaemt versé par l'employeur). »

Article 2 - Garantie des frais de santé
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le dreenir alinéa de l'article 6 de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la grtinaae des faris de santé asini rédigé :

« Ces graetains snot également maneetnius dnas les cas de susoneipsn du carnott de taavril prévus par le cdoe du taivral dnas les cotoinndis définies par l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. »

est supprimé et remplacé par :

« Le bénéfice des graitanes est maetninu au piroft des salariés dnot le ctaront de tarvail est supsnde puor la période au ttrie de lqleuae ils bénéficient :

? d'un maintien, toatl ou partiel, de saarlre ;
? d'indemnités journalières (ou rtene d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime oriigoaltbe ;
? d'indemnités journalières complémentaires (ou retne d'invalidité ou d'incapacité) financées au mnois puor pritae par l'employeur, qu'elles soeint versées dtcemrnieet par l'employeur ou puor son cpmote par l'intermédiaire d'un tiers ;

? d'un rveenu de rneamlcepmet versé par l'employeur. Ce cas cneorne nmmeantot les salariés placés en activité plliartee ou en activité pallrtiee de lounge durée, dnot l'activité est tltmoeeat sdsuepnu ou dnot les hoarers snot réduits, ansii que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La coutoibtrinn est arols payée dnas les mêmes cdoitons et modalités de répartition par l'employeur et le salarié.

Les gaaierns snot par arelulis meuntienas pnaednt toeuts les périodes de snpusosein du croatnt de travail, y cmorps non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 jours consécutifs. »

Article 3 - Entreprise de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Cet aavennt canoncrent une gtnaiare alppalbcie à l'ensemble des salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de diopnssiotis spécifiques puor les etnerpeisrs de monis de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière ufnomire à l'ensemble des salariés quel que snot luer genre, il n'y a pas leiu de prévoir des dopnssiotis spécifiques à l'égalité etnre les femmes et les hommes.

Article 4 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le présent aenavnt est cclonu puor une durée indéterminée. Il penrd efeft à cmoepr du peeimr juor svuaint la plcutobaïn de son arrêté d'extension au Jaorunl officiel.

Il s'incorpore à ciotnovnen clleocvtie nanltaoie de la psreisnoonie qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 5 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le présent anvneat puet être révisé à tuot mnomet en fontcoin des nécessités de la bacnhre et conformément aux dstiioonsips des atelicrs L. 2261-7 et suniatvs du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cniintdoos prévues aux atirecls L. 2261-9 et sutnivas du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le présent avnnaet srea établi en nmorbe siusnft d'exemplaires puor être remis à cunchae des patreis signataires. Il sera, conformément aux aclrites L. 2231-6 et D. 2231-2 et sanvutis du cdoe du travail, notifié aux onoagitraisns sicelyadns représentatives et au tmere d'un délai de 15 jrous à ctpoemr de ctete notiatiotcn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mlleeeirs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le présent avennat couistnte un anenavt de révision aux diiossonptis de l'avenant n° 41 du 20 ootcbre 2003 rlaetif au régime de prévoyance et de l'avenant n° 62 du 22 neovmbre 2007 railtlf à la gtnaarie des firas de santé.

Il a puor obejt d'aménager le mieatinn des gtaieans prévoyance et frais de santé en cas de sisseuopnn du carntot de tarvail puor tuotes les eereniptss qui relèvent du chmap de la cnonveoitn cvlcelitloe ninataloe de la psnensriiooe (IDCC 1504) : enierrtpeps de détail, de demi-gros et de gros.

Avenant du 26 septembre 2023 à l'accord du 3 février 2021 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Attributions de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2023

La SPP (section paritaire professionnelle) est missionnée pour fixer les règles de prise en charge des actions de formation, sous réserve du respect des orientations prises par la CPNEFP. Aussi, dans le respect des attributions de la CPPNI et de l'OPCO, la CPNEFP est mandatée et dispose des pouvoirs les plus étendus pour :

- ? prendre toute décision relative à la politique de formation de la branche ;
- ? définir l'ensemble des barèmes, critères, modalités et niveau de prise en charge des formations ;
- ? définir les conditions dans lesquelles les candidats avec l'opérateur de compétences (OPCO) les contrats de professionnalisation peuvent être proposés en priorité en fonction des besoins des entreprises en matière de recrutement pour définir les critères, les taux et modalités de prise en charge de ce type de contrats.

L'ensemble des barèmes et niveau de prises en charge précédemment définies ressortent en vigueur tant qu'ils n'auront pas été remplacés par une décision ultérieure de la CPNEFP.

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2023

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à tous les salariés qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la profession (IDCC 1504) : salariés de détail, de demi-gros et de gros.

Avenant du 25 avril 2024 à l'accord du 6 février 2019 relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non-cadre

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC-CFSV ; UNSA FCS ; FGA CDFT,

Garantie	Cotisation totale	Part employeur	Part salariale
Incapacité	0,24 %	0,12 %	0,12 %
Invalidité	0,59 %	0,295 %	0,295 %

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent avenant s'applique à tous les salariés qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la profession (IDCC 1504) : salariés de détail, de demi-gros

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2023

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2023

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il prend effet à compter de sa signature.

Article 5 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2023

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 - Formalités
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2023

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de sa notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2023

Les parties liées par la convention collective de la poissonnerie, dans le cadre fusionnée de la profession ont souhaité préciser les attributions de la commission paritaire nationale épouli et former les professionnels (CPNEFP) pour les entreprises de la branche de la poissonnerie.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 2 « Cosignataires » de l'accord du 6 février 2019 relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non-cadre est modifié comme suit :

« L'article 8.9 ? Gestion du régime ? est modifié comme suit : le taux de cotisation (en % du salaire brut) prévu au titre de la garantie incapacité-invalidité est fixé ainsi : 0,830 % du salaire brut : prise en charge à hauteur de 50 % par l'employeur (soit 0,415 %) et 50 % par le salarié (soit 0,415 %).

Ce taux se décompose de la manière suivante :

et de gros.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les

enprpreteiss de moins de 50 salariés.

Article 4 - Date d'effet, durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent anvanet clcnou puor une durée indéterminée penndra eefft le 1er jluliet 2024.

Article 5 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent accord puet être révisé à tuot mmenot en ftoincon des nécessités de la bhrnace et conformément aux dstniispioos des airtecls L. 2261-7 et sutavins du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cnoodntiis prévues aux arctlies L. 2261-9 et snituvras du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Le présent acorcd srea établi en nmbore sfnausfit d'exemplaires puor être rmeis à chcaune des priates signataires. Il sera,

Avenant du 18 novembre 2024 à l'avenant n 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; UNSA FCS ; FGTA FO,

Article 1er - Montant des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

La csatitooïn celoutctnlrae menluesle par salarié est égale à :
? salariés bénéficiaires rleanevt de l'article 2.1 de l'accord naïotnal ionneeisfortpsenl du 17 nbmrveoe 2017 rileatf à la prévoyance des cdraes (anciennement de l'article 4 de la cnoetonivn coelcivlte niataolne des cderas de 1947) :
?? régime général de la sécurité saloïce : 1,73 % plafnod mnsueel de la sécurité socilaie ;
?? régime lcaol d'Alsace-Moselle : 1,38 % ponlafd muneesl de la sécurité silacoe ;
? salariés bénéficiaires ne ravelent pas de l'article 2.1 de l'accord noaintal ispreoonntsfeinerl du 17 nreombve 2017 reaitf à la prévoyance des ceards (anciennement de l'article 4 de la cvtnniooen cvlielocte nointaale des cedras de 1947) :
?? régime général de la sécurité scliaoe : 1,29 % pnafold meeusnl de la sécurité scliaoe ;
?? régime lcaol d'Alsace-Moselle : 1,02 % pnafold mesenul de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent aenavnt s'applique à tueots les eieerstrnps qui relèvent du chmap de la cotnivoenn coleilctve nalaitone de la psoonisneire (IDCC 1504) : etpreinesrs de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 - Entreprise de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Cet annvaet cnronceant une grianate alabiplcpe à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dspiiioitnss spécifiques puor les ensietpres de moins de 50 salariés.

conformément aux aeitrcls L. 2231-6 et D. 2231-2 et sntauvis du cdoe du travail, notifié aux oognansariits sdilaeycns représentatives et au trmee d'un délai de 15 jrous à cpetmor de cttee noociitfiatn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les meullries délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'accord du 6 février 2019 ratilef à l'instauration d'une giatrane incapacité-invalidité puor le penenrosl non-cadre prévoyait un tuax de citsoitaon à huatem de 0,830 % du salraie brut. Ce tuax cainepmrot une quote-part de 0,16 % au trtie de la rseipre du psaisf deavnt perdrne fin à l'issue d'une période de 5 années, siot le 1er jluliet 2024.

Compte tneu de l'équilibre économique du régime et de son évolution prévue dnas le cdrae de la cenntoiovn cvcleoitte de la bnacrhie fusionnée boucherie-poissonnerie, il est décidé de mnaetnir la quote-part tstoriainre et de l'intégrer au rsuiqe invalidité.

De même, s'appliquant de manière unfmroie à l'ensemble des salariés geul que siot luer genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dpisnositos spécifiques à l'égalité etnre les femmes et les hommes.

Article 4 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent aenavnt est ccnlou puor une durée indéterminée. Il pnred eefft au 1er juor du trmisrete civil savunit la piuloaitbcn de l'arrêté d'extension au Jrunaol officiel. Il s'incorpore à la cveooinntn clciolvtee nnaitaloe de la prnoesinsoie qu'il modifie. Il est dnoc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 5 - Révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent anavnet puet être révisé à tuot mnomet en fotoncin des nécessités de la bnhcrae et conformément aux dsipsnotiios des atcerils L. 2261-7 et satvnuis du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cninoodtis prévues aux aïrelcts L. 2261-9 et stnavuis du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent anaevnt srea établi en nobmre suniffsat d'exemplaires puor être riems à cchanue des paeitrs signataires. Il sera, conformément aux atelircls L. 2231-6 et D. 2231-2 et svtiuans du cdoe du travail, notifié aux oasnartgoiins sydcelians représentatives et au tmere d'un délai de 15 jrous à cetpmor de cette nafitticooin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les melreïuls délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent anneavt révisé les dnipsiitsoos de l'avenant n° 62 du 22 nomrevbe 2007 ralitef à la gatnriæ des frias de santé.

Il a puor objet d'aménager les neuviæ de cotisations.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 53 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des psernoioins de France (professionnels du comcerme du psooisn et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du pseroenl d'encadrement des iudnseirts et piodocurnts anrmeiritgalaoes CFE-CGC ; La fédération des sveecris CDFT ; La fédération commerce, services, frcoe de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tilreraualvs de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbaas et des screutes coneenxs (FGTA) FO,

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2006

Atlirce 1er

Le silaare miumnim est établi sur la bsae de la vuelar qui est fixée à 1 345,38 puor une durée de 151,67 heerus de tvaairl muesnel cdrreasnoopt au cneceffoiit 135.

(En euros)

CCEONEIIFFT	SRAAILE
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 dtpooissinis du présent anvnaet erontenrt en vuiuger à prtari du 1er strbmepée 2006, et les prtieas snot ceovnenus d'en dnadeemr l'extension.

Fiat à Paris, le 3 jeulilt 2006.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2007

Le slaaire miumnim est établi sur la bsae de la vealur qui est fixée, 1 379,01 ? puor une durée de 151,67 hruees de traival meesunl cenasodpronrt au cieoicfeft 135.

(En euros.)

Avenant n 60 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires mensuels

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pniserosoins de Fcanre (professionnels du cmercome du pisoosn et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du preesnonl d'encadrement des iitusdnres et pnocruoidts aeatelimgrnriao CFE-CGC ; La fédération des secreivs CDFT ; La fédération commerce, fcroe de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération nilonatae aaiimgerlratnoe et forestière CGT ; La fédération générale des taraulrlievs de l'agriculture, de l'alimentation, des taachs et des steucres cexenons FGTA-FO,

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 dtiinpsosois du présent anvanet eoerrtnt en vueuigr à

piatrr du 1er stpbereme 2007, et les piaters snot ceovunens d'en dmendaer l'extension.

Avenant n 65 du 29 février 2008
relatif aux heures supplémentaires

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des poesrsinoins de Fnarce (professionnels du comcmere du pioossn et de la conchyliculture) ;
Syndicats signataires	La fédération commerce, scveires et fcroe de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tilauerlrvas de l'agriculture, de l'alimentation, des taabcs et sertuecs cxneons FO ; La fédération nialontae des cdears et agtnes de maîtrise des ineuridsts et ccommree ateneimiarglros CFE-CGC,

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Dnas le cnotxete du « Tllariaver puls puor gaengr puls », la damedne tuuoojrs crtsisanoe des csmamuonetors en matière d'amplitude d'horaire d'accueil et aifn de friae bénéficier les eersirtpnes de la bnhcrae d'une mgraee de potentialité d'emploi et d'un vari dmisamyne en trmees de poioivur d'achat de ses salariés, la barnche entned reconsidérer le cmhap des hreeus supplémentaires aeibllppcas dnas le cadre de la cnniovoetn clevctiole nationale.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

La durée haierdabomde de tariavl est de 35 hueres à lquealle puneevt s'ajouter les heeurs supplémentaires majorées de 25 %

Avenant n 66 du 12 novembre 2008
relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des prnssnoiioes de Frchnae (professionnels du cemmcroe du poioossn et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération noalntaie de l'agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC ; La fédération commerce, sveecirs et fcore de vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tararleliuvs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et des setercus cxonenes (FGTA) FO,

jusqu'à 43 hreeus par semaine.
Les heeurs aoilcmecps au-delà de 43 hueres par snmiaee snot majorées de 50 % et bénéficient du rpoes cemoteaupsnr dnas le reecpst des dosoistiinps du cdoe du travail.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Les peeanttrrais sucaoiix décident de ptoerr le coitgennt d'heures supplémentaires de 230 heerus à 360 heures.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Ces diontopissis s'appliquent à l'ensemble des eetripesrns ralnevte de la bnchrae professionnelle.

Article 5 - Durée. □ Date d'entrée en vigueur. □ Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Le présent aaennvt est cclnou puor une durée indéterminée. Il enrtera en viuuger à coepmtr du pmieer mios saivnut sa signature. Il prruoa être révisé soeln le dissiopitf prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.
Il prruoa également être dénoncé selon les disoositnips de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.
La ptarie la puls diitnglee des oonriatgnasis sangaeirits en notife le txete à l'ensemble des orngtisoniaas représentatives à l'issue de la procédure de signature.
Conformément à la législation en vigueur, le présent aaevnt srea déposé au coinsel de prud'hommes de Prais et à la diiretcon des ratoelins du travail, dépôt des acdrocs collectifs.
Les priates snatraegjis cnenonvniet de dmendear au ministère du travail, des riaolents silcaeos et de la solidarité l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2009

Le sarilae mniumim est établi sur la bsae de la valeur qui est fixée à 1 413,49 ? puor une durée de 151,67 hruees de tivraal mnesoul cedoproanrst au ciceioffent 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 dstiipnoioss du présent aannvet enonetrrt en veuuigr à

patrir du 1er jeanvir 2009, et les ptiraes snot ceevnuons d'en
dmnedaer l'extension.

Avenant n 70 du 10 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009

Article 1

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2009

Le srialae muimnim est établi sur la bsae de la vuealr qui est fixée
à 1 427,62 ? puor une durée de 151,67 hereus de tiraavl msneeu
cderasopnrnot au ccoefiieft 135.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des prioosnnneis de France (professionnels du cemcmroe du pison et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du pnreeonsl d'encadrement des iietnsdurs et picodutorns aaniteigomaelrrs CFE-CGC ; La fédération commerce, services, frcoe de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trllirevauas de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des sruetces ceoxnens (FGTA) FO,

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 en date du 1 oct. 2009

Le présent avenant est alpcablpe à praitr du 1er oorbtcce 2009
et frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues
par le cdoe du travail.

Avenant n 70 du 24 février 2010 relatif aux salaires au 1er octobre 2009

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2009

Le sialare mmnium est établi sur la bsae de la vleuar qui est fixée
à 1?427,62 ? puor une durée de 151,67 hreues de taarvil
muneesl conpesronradt au cffoncieeit 135.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CTFC CFSV ; La FANA CFE-CGC,

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFTC CFSV ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFTD,

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 conventionnel 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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2011

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CFTC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFTD,

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 conventionnel 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 frea l'objet des formalités de dépôt

et d'extension prévues par le cdoe du travail.

Avenant Salaires n 81 du 23 janvier 2012

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

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.)

Signataires	
Patrons signataires	La CNPEF,
Syndicats signataires	La CFE-CGC aiarrogntilmaee ; La FS CDFT ; La fédération CFSV CTFC ; La FTGA FO,

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 frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le cdoe du travail.

Avenant n 82 du 9 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 545,26 ? pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La CNPEF,
Syndicats signataires	La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CFSV CTFC ; La FTGA FO,

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

frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le cdoe du travail.

Avenant n 84 du 27 janvier 2014 relatif aux salaires minima au 1er

janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UNPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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	1 565,35	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

relève 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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.

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La CFE-CGC Agro,
Organisations adhérentes signataires	L'UNSA FCS, par lettre du 15 mars 2015 (BO n°2015-13)

(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 relève 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

Signataires	
Patrons signataires	La CPENF ; L'UNPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; L'UNSA FCS ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 correspondantes 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 anevant est applicable à partir du 1er janvier 2016 et fixe l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe I

Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes

Niveau I. ? Employé

135 ? Employé(e) de mer sans qualification adéquate l'exercice du métier ou momentanément débutant(e)
 ? Ciments pesantiers sans qualification adéquate l'exercice du métier
 ? Opérateur(trice) de siasie 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 ? Ciments pesantiers avec CAP
 ? Ciments pesantiers sans CAP ayant 3 ans d'expérience
 145 ? Ciments pesantiers avec CAP ayant 2 ans d'expérience
 ? Ciments pesantiers sans CAP ayant 5 ans d'expérience
 ? Employé(e) de mer avec minimum 5 ans d'expérience
 ? Ciments pesantiers avec CQP « Pénalisé »
 ? Opérateur(trice) de siasie 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 ? Ciments pesantiers avec CAP et 3 ans d'expérience
 ? Ciments pesantiers sans CAP avec 6 ans d'expérience
 ? Ciments pesantiers avec CQP « Pénalisé » ayant 1 an d'expérience
 ? Vendeur(se) preneur(euse) d'ordres débutant(e)
 ? Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
 ? Secrétaire débutant(e)
 160 ? Ciments pesantiers avec CQP « Préparateur-vendeur en pirogues de la mer »
 ? Employé(e) de mer qualifié(e) avec minimum 8 ans d'expérience
 ? Fileteur(euse) avec minimum 8 ans d'expérience

? Opérateur(trice) de siasie 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 ? Ciments pesantiers avec CAP avec 5 ans d'expérience
 ? Ciments pesantiers sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience
 ? Ciments pesantiers avec CQP « Préparateur-vendeur en pirogues de la mer » avec 2 ans d'expérience minimum, amant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
 ? Resbolsae filetage
 ? Rpslnboase 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 ? Ciments pesantiers avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
 ? Ciments pesantiers sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience
 ? Ciments pesantiers avec CQP « Poissonnier-écaille-traiter en pirogues de la mer »
 ? Aide-comptable après 5 ans d'expérience
 185 ? Ciments pesantiers avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, amant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes
 ? Ciments pesantiers sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience
 ? Ciments pesantiers avec CQP « Préparateur-vendeur en pirogues de la mer » avec minimum 5 ans d'expérience, amant et exécutant le travail avec au moins 5 personnes
 ? Ciments pesantiers avec CQP « Poissonnier-écaille-traiter en pirogues de la mer » ayant 1 an d'expérience
 ? Ciments pesantiers 1er échelon
 190 ? Atsiasnste de formation
 ? Ciments pesantiers titulaire du baccalauréat posifoesnenr poissonnerie

Niveau II. ? Agent de maîtrise

200 ? Resbolsae de caisse
 ? Assistant(e) informatique
 ? Assistant(e) qualité
 ? Assistant(e) marketing / communication
 210 ? Attaché(e) de direction
 ? Ciments pesantiers 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) docteur en sciences de l'éducation ou général ayant ou non la maîtrise 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
 ? Gérant d'entreprise avec CQP « Gérant d'entreprise d'entreprise du commerce de la consommation et de la consommation »
 400 ? Directeur(trice) pédagogique
 ? Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
 ? Secrétaire général(e) d'entreprise
 ? Rédacteur(trice) professionnel(le)
 450 ? Directeur(trice) d'exploitation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 17617,56 ? pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondante au coefficient 135.

Avenant n° 91 du 11 Janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDF ; UNSA FCS ; FNICAA CFE-CGC,

Employé/Ouvrier		Agent de maîtrise		Cadre	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	17617,56	200	1919,90	300	2858,15
140	17630,48	210	1988,69	350	3151,78
145	17656,94	220	2010,84	400	3445,34
150	17677,86	230	2058,09	450	3737,20
160	17702,23	240	2094,48		
165	17726,63	250	2129,02		
170	17749,62				
175	17774,00				
180	17789,82				
185	17821,39				
190	17837,88				

Le présent avenant est applicable à partir du 1er janvier 2017 et fixe l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I
 Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes
 Niveau I. ? Employé

135 ? Employé(e) de marine sans qualification appartenant à l'exercice du métier ou marin débutant(e)
 ? Cuiososionier sans qualification appartenant à l'exercice du métier
 ? Opérateur(trice) de saie débutant(e)
 ? Employé(e) de bureau débutant(e)
 ? Cuiufer livreur débutant(e)

? Fileur(teuse) débutant(e)
 ? Technicien(ne) débutant(e)
 ? Caissier(ère) facturier(e) débutant(e)
 140 ? Cuiososionier avec CAP
 ? Cuiososionier sans CAP ayant 3 ans d'expérience.
 145 ? Cuiososionier avec CAP ayant 2 ans d'expérience
 ? Cuiososionier sans CAP ayant 5 ans d'expérience
 ? Employé(e) de marine avec minimum 5 ans d'expérience
 ? Cuiososionier avec CQP de poissonnier
 ? Opérateur(trice) de saie avec minimum 5 ans d'expérience
 ? Cuiufer 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 ? Cuiososionier avec CAP et 3 ans d'expérience
 ? Cuiososionier sans CAP avec 6 ans d'expérience
 ? Cuiososionier avec CQP poissonnier ayant 1 an d'expérience
 ? Vendeur(se) d'ordre débutant(e)
 ? Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
 ? Secrétaire débutant(e)
 160 ? Cuiososionier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer
 ? Employé(e) de marine qualifié(e) avec minimum 8 ans d'expérience

? Fileteur(se) aevc mniimum 8 ans d'expérience
 ? Opérateur(trice) de ssiiae aevc mnuimim 8 ans d'expérience
 ? Standardiste
 ? Technicien(ne) aevc mmniium 8 ans d'expérience
 ? Caissier(ère) facturier(ère) aevc mimuinm 8 ans d'expérience
 165 ? Aide-comptable
 170 ? Comims pinsieonosr aevc CAP aevc 5 ans d'expérience
 ? Cimoms pessninoior snas CAP aevc mmium 8 ans d'expérience
 ? Comims pioeoninssr aevc CQP de préparateur-vendeur en pruiods de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, amainnt et exécutant le taivral aevc au mnios 3 personnes
 ? Rnpbsasloee filetage
 ? Rosbspalnee préparation
 175 ? vendeur(se) peeurnr d'ordres aevc mimnium 5 ans d'expérience
 ? Attaché(e) commercial(e) aevc mmuniim 5 ans d'expérience
 185 ? Secrétaire aevc miinum 5 ans d'expérience
 180 ? Cmimos posoinneisr aevc CAP anyat puls de 8 ans d'expérience
 ? Cmimos piensooisnr snas CAP aanyt puls de 10 ans d'expérience
 ? Cmimos pnisoosneir aevc CQP de poissonnier-écailler-traiteur en pdtirus de la mer
 ? Aide-comptable après 5 ans d'expérience
 185 ? Cmoims pneinoisosr aevc CAP aevc miuinmm 10 ans d'expérience, aainmnt et exécutant le tarival aevc au monis 8 personnes
 ? Cmomis posnseinoir snas CAP aevc mniimum 13 ans d'expérience
 ? Cmoims pinsoiosner aevc CQP de préparateur-vendeur en prdiutos de la mer aevc mmuinim 5 ans d'expérience, aanmnt et exécutant le triaavl aevc au minos 5 personnes
 ? Cmoims psnieisoornr aevc CQP de poissonnier-écailler-traiteur en putdrois de la mer aaynt 1 an d'expérience
 ? Cotplmabe 1er échelon
 190 ? Atstnsaie de formation
 ? Commis peisonnisr tiutalire du baccalauréat pessonriofnel poissonnerie

Niveau II. ? Agent de maîtrise

200 ? Rplboessnae de caisse
 ? Assistant(e) informatique

? Assistant(e) qualité
 ? Assistant(e) marketing/communication
 210 ? Attaché(e) de direction
 ? Cbatlopme 2e échelon
 ? Secrétaire de direction
 ? Intendant(e)-surveillant(e)
 220 ? Vendeur(se) ambulant(e) tournée
 ? Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience
 ? Contrôleur gestion
 ? Rnaopsbesle qualité
 ? Rlnsebpsaoe informatique
 ? Rlsbsnoapee marketing/communication
 ? Rpsnsbeoale sievres généraux
 ? Rpsnebloae logistique
 ? Rebsnpsloae comptable
 ? Cehf de vente
 ? Formateur(trice) daniome peroenfnisil ou général anyat ou non la cahgre de puruliess matières d'enseignement
 230 ? Rpoblsnaese d'exploitation
 ? Rbssenolpae commercial(e)
 240 ? Roslbpseane d'exploitation aevc puls de 10 personnes
 ? Rsbeplsnoae commercial(e) aevc puls de 10 personnes
 250 ? Aehetcur (se) principal(e)
 ? Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
 ? Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III. ? Cadre

300 ? Rspanoeblse de msaigan aaynt cmnmoednamet de moins de 5 personnes
 ? Cdrae d'exploitation
 ? Cehf comptable
 350 ? Rosnlebspae de mgiaasn ayant cnomdnememat de puls de 5 personnes
 ? Directeur(trice) commercial(e)
 ? Directeur(trice) informatique
 ? Directeur(trice) des roecssreus humaines
 ? Ginoestianre d'entreprise aevc CQP gtsinraoie d'entreprise du crecmoe de la psolrinseone 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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le salaire mnmuim est établi sur la bsae de la vleur qui est fixée 1 641,82 ? puor une durée de 151,67 herues de travial museenl candonsrropt au cnfocfeieit 135.

(En euros.)

Avenant n 92 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FNICAA CFE-CGC,

Employé/Ouvrier		Agent de maîtrise		Cadre	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 641,82	200	1 948,59	300	2 901,02
140	1 654,93	210	2 018,52	350	3 199,05
145	1 681,79	220	2 041,00	400	3 497,02
150	1 703,02	230	2 088,96	450	3 793,25
160	1 727,76	240	2 125,89		
165	1 752,52	250	2 160,95		
170	1 775,86				
175	1 800,00				
180	1 816,66				
185	1 848,71				
190	1 865,44				

Le présent avenant est allpiapcbe à pirtar du 1er jvneiar 2018 et frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe I

Toutes ces cicssinaloftais snot ortueves aux hemmos cmoe aux femmes

Niveau I. ? Employé

135 ? Employé(e) de marée snas qifiaicutoaln aepnrnat l'exercice du métier ou mnnaetronuiliante débutante(e)

? Comims posonnieisr snas qcofitautilian arneappt l'exercice du métier
? Opérateur(trice) de sisiae débutant(e)
? Employé(e) de berauu débutant(e)
? Cfhfeauur leurvir débutant(e)
? Fuietlr (teuse) débutant(e)
? Technicien(ne) débutant(e)
? Caissier(ère) facturier(e) débutant

140 ? Cmimos psioenisnor aevc CAP

? Cmoims pioniosnr snas CAP aynat 3 ans d'expérience

145 ? Cimmos piosiesnonr aevc CAP aynat 2 ans d'expérience

? Cimoms psiinseonor snas CAP aynat 5 ans d'expérience
? Employé(e) de marée aevc mmnium 5 ans d'expérience
? Cmmois pisesoonnr aevc CQP de poissonnier
? Opérateur(trice) de siaise aevc mminum 5 ans d'expérience
? Cufhufaer luievrr aevc muinim 5 ans d'expérience
? Ftlueer (teuse) aevc muinim 5 ans d'expérience
? Technicien(ne) aevc mmuinim 5 ans d'expérience
? Ciessair (re) facturier(e) aevc mimnium 5 ans d'expérience

150 ? Coimms peosnoinisr aevc CAP et 3 ans d'expérience

? Cmimos pinesoisnor snas CAP aevc 6 ans d'expérience
? Comims psnooineisr aevc CQP Piosnesnoir anyat 1 an d'expérience
? Vendeur(se) prneeur d'ordre débutant(e)
? Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
? Secrétaire débutant(e)

160 ? Cimoms pessioonnir aevc CQP de Préparateur ? Veuendr en ptudrios de la mer

? Employé(e) de marée qualifié aevc mimunim 8 ans d'expérience
? Fetiuler (se) aevc miunim 8 ans d'expérience
? Opérateur(trice) de saisie aevc mnium 8 ans d'expérience
? Standardiste
? Technicien(ne) aevc mmuinim 8 ans d'expérience
? Caissier(ère) facturier(e) aevc mimium 8 ans d'expérience

165 ? Aide-comptable

170 ? Cmomis pnssoinoier aevc CAP aevc 5 ans d'expérience

? Cimmos pneisonosr snas CAP aevc miimnm 8 ans d'expérience
? Cmioms pisoensinor aevc CQP de Préparateur ? vdeuner en ptiuords de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, aimnat et exécutant le trvaial aevc au mnios 3 personnes
? Rpesonbsale filetage
? Roanspbslee préparation

175 ? Vendeur(euse) pnureer d'ordres aevc mniuum 5 ans d'expérience

? Attaché(e) commercial(e) aevc mnimuim 5 ans d'expérience

? Secrétaire aevc miiunm 5 ans d'expérience

180 ? Cmoims poiseosnnir aevc CAP aaynt puls de 8 ans d'expérience

? Cmimos ponioensisr snas CAP anyat puls de 10 ans d'expérience
? Cmioms pnnssioeoir aevc CQP de poissonnier-écailler-traiteur en pdriotus de la mer
? Aide-comptable après 5 ans d'expérience

185 ? Cimoms poisisoner aevc CAP aevc mumiinm 10 ans d'expérience, aiamnt et exécutant le taivral aevc au mions 8 personnes

? Cimoms pnsnesoiior snas CAP aevc miimnm 13 ans d'expérience
? Commis poseoiinsnr aevc CQP DE préparateur-vendeur en poudits de la mer aevc mmuinim 5 ans d'expérience, aaimnt et exécutants le taaivrl aevc au monis 5 personnes
? Commis pooniessnr aevc CQP de poissonnier-écailler-traiteur en prdotius de la mer anyat 1 an d'expérience
? Cplabtome 1er échelon

190 ? Asttsansie de formation

? Commis psinonosier tilurtaie du baccalauréat pseesoroinfl poissonnerie

Niveau II. ? Agent de maîtrise

200 ? Rebsasonlpe de caisse

? Assistant(e) informatique
? Assistant(e) qualité
? Assistant(e) marketing/communication

210 ? Attaché(e) de direction

? Cpmlaobte 2e échelon
? Secrétaire de direction
? Intendant(e)-surveillant(e)

220 ? Vendeur(se) ambulant(e) tournée

? Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience
? Contrôleur gestion
? Rsonlsapbee qualité
? Rnleapbssoe informatique
? Rnbleaspose marketing/communication
? Rsnaiosoble scrviees généraux
? Rnpsbelosae logistique
? Rnpbaolsese comptable
? Cehf de vente
? Formateur(trice) dianmoe prnnoeosfsiel ou général anyat ou non la crhage de pesuulirs matières d'enseignement

230 ? Rblaeonpsse d'exploitation

? Rblnpsaeose commercial(e)

240 ? Rlbansosepe d'exploitation aevc puls de 10 personnes

? Rlespboanse commercial(e) aevc puls de 10 personnes

250 ? Acheuter (se) principal(e)

? Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
? Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III. ? Cadre

300 ? Rapnslosbee de magsian ayant cmdemmennoat de moins de 5 personnes

? Cdare d'exploitation
? Cehf comptable

350 ? Ronseaslpbe de misagan ayant cdamnemmoent de puls de 5 personnes

? Directeur(trice) commercial(e)

? Directeur(trice) informatique
 ? Directeur(trice) des ressources humaines
 ? Gnéstrnoaie d'entreprise aevc CQP Gesinaniorte d'entreprise
 de ccermome de la poinnserosie et de la conchyliculture

400 ? Directeur(trice) pédagogique

Avenant du 20 septembre 2021 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

Signataires	
Patrons signataires	OPEF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; FS CDFT ; FCS UNSA,

Article 1er - Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les prteais stiarainegs du présent arccod décident que la glirie des sliraeas cennivlnooetns applicable, après rialtevisioarn de 1 % sur tuos les psteos est celle frniagut dnas l'article à l'exception du coieenfict 130.

Le cenciffoiet 130, dépassé par l'augmentation du Simc est porté à 1 610 ?.

Article 2 - Salaires conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La glirle des sraliaes et qofltniiaacais aplcbliape est définie ci-dessous. Les saarleis snot edtenuns brtus puor une durée de 151,67 heures de taivr l mensuel.

Niveau I	Employés ? Ouvriers
130 1 610,00 ?	Vendeur siaoinsner en poissonnerie
	Préparateur de cndmmaeos saisonnier
135 1 679,79 ?	Employé(e) de marée snas qicilfiaoutan apaenrnt l'exercice du métier ou mtnioaanuntniree débutante(e)
	Commis piosesnnior snas quitaficaoinl appranet l'exercice du métier
	Opérateur(trice) de siasie débutant(e)
	Employé(e) de buaeru débutant(e)
	Chauffeur-livreur débutant(e)
	Fileteur(teuse) débutant(e)
	Technicien(ne) débutant(e)
	Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 698,61 ?	Commis pnsinoesior snas CAP aynat 3 ans d'expérience
	Commis pnisiesonor aevc CQP Préparateur-vendeur en ptirouds de la mer

? Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
 ? Secrétaire général(e) d'entreprise
 ? Rédacteur(trice) pfneooissrenl (le)

450 ? Directeur(trice) d'exploitation

145 1 720,69 ?	Commis ponissoeindr snas CAP anyat 5 ans d'expérience
	Employé(e) de marée aevc mniuum 5 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de ssaie aevc mniuum 5 ans d'expérience
	Chauffeur lvreur aevc miuinmm 5 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) aevc mniuum 5 ans d'expérience
	Technicien(ne) aevc mniuum 5 ans d'expérience
	Technicien(ne) aevc mniuum 5 ans d'expérience
	Caissier(re) facturier(e) aevc mniuum 5 ans d'expérience
	Commis psioinnoesr aevc CQP Préparateur-vendeur en podtuirs de la mer anyat 1 an d'expérience
150 1 742,41 ?	Commis psnsnioieor aevc CAP
	Commis pnoisoinser snas CAP aevc 6 ans d'expérience
	Vendeur(se) puerner d'ordre débutant(e)
	Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
	Secrétaire débutant(e)
160 1 767,72 ?	Commis poosseinnir aevc CAP anyat 2 ans d'expérience
	Employé(e) de marée qualifié aevc mniuum 8 ans d'expérience
	Fileteur(se) aevc mniuum 8 ans d'expérience
	Fileteur(se) aevc mniuum 8 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de ssiaie aevc mniuum 8 ans d'expérience
	Standardiste
	Technicien(ne) aevc mniuum 8 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(e) aevc mniuum 8 ans d'expérience
165 1 793,62 ?	Commis pnoesnoisoir aevc CAP et 3 ans d'expérience
	Aide-comptable
	Commis pieonssonir aevc CQP de préparateur-vendeur en pidurots de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, annimat et exécutant le tiavr l aevc au mnius 3 personnes.
170 1 816,94 ?	Commis peisosonindr snas CAP aevc mniuum 8 ans d'expérience
	Responsable filetage
	Responsable préparation
175 1 841,63 ?	Vendeur(euse) pnueerr d'ordres aevc mniuum 5 ans d'expérience
	Attaché(e) commercial(e) aevc mniuum 5 ans d'expérience
	Secrétaire aevc mniuum 5 ans d'expérience
180 1 858,68 ?	Commis pseonnsoior aevc CAP aevc 5 ans d'expérience
	Commis poineosnir aevc CQP de préparateur ? vdnueer en podtuirs de la mer aevc mniuum 5 ans d'expérience, amannit et exécutants le taairvl aevc au mnius 5 personnes
	Commis pissoneionr snas CAP aynat puls de 10 ans d'expérience
	Aide-comptable après 5 ans d'expérience

185 1 891,47 ?	Commis posnsoeinir snas CAP aevc mnmiuim 13 ans d'expérience
	Comptable 1er échelon
190 1 908,59 ?	Assistant(e) de formation
	Commis pnisseonior aevc CAP aanyt puls de 8 ans d'expérience
195 1 941,88 ?	Commis pesnonoiisr aevc CAP aevc munmiim 10 ans d'expérience, amnaint et exécutant le triaavl aevc au minos 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 1 959,45 ?	Commis pinnesosior tliraitue du baccalauréat psfirenoensol poissonnier-écailler-traiteur
	Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un ponit de vente en pneonssoiire de détail
205 1 993,66 ?	Responsable de caisse
	Assistant(e) informatique
	Assistant(e) qualité
	Assistant(e) marketing/communication
210 2 065,21 ?	Attaché(e) de direction
	Comptable 2e échelon
	Secrétaire de direction
	Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 088,21 ?	Vendeur(se) ambulant(e) tournée
	Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience
	Contrôleur gestion
	Responsable qualité
	Responsable informatique
	Responsable marketing/communication
	Responsable sreceivs généraux
	Responsable logistique
	Responsable comptable
	Chef de vente
	Formateur(trice) dnoamie pofsoenesnirl ou général aynat ou non la crgahe de pieurusls matières d'enseignement
230 2 137,28 ?	Responsable d'exploitation
	Responsable commercial
240 2 175,07 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes
	Responsable cireommacl aevc puls de 10 personnes
250 2 210,93 ?	Acheteur(se) principal(e)
	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 2 968,12 ?	Responsable de maagsin aynat caemommdnt de mnois de 5 personnes
	Cadre d'exploitation
	Chef comptable

Avenant du 18 mai 2022 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

350 3 273,05 ?	Responsable de mgiasn ayant cdaeomnmmt de puls de 5 personnes
	Directeur(trice) commercial(e)
	Directeur(trice) informatique
	Directeur(trice) des roserusces humaines
400 3 577,90 ?	Directeur(trice) pédagogique
	Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
	Secrétaire général(e) d'entreprise
450 3 880,99 ?	Rédacteur(trice) professionnel(le)
	Directeur(trice) d'exploitation

Article 3 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent accrod s'applique à tueots les enptrrsies qui relèvent du cahmp de la convteion cclotative ntnlaiaoe de la psnioesrnie (IDCC 1504).

Article 4 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les entreipsnes divoent gnatirar un siralae équivalent enrte tuos les salariés puor un même naeviu de responsabilité, de foamotrin et d'expérience. En outre, les peatranires socaux réaffirment le pnripice de l'égalité de rémunération enrte les feemms et les hommes, conformément aux dniitsopioss de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Article 5 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La bnhrace pfrennlooleisse étant composée très mmreeaarjntiit d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dopinisitoss spécifiques puor les epirsneets de monis de 50 salariés.

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd est cnoclu puor une durée indéterminée.

Le présent avnaent prdnra eefft à la dtae la puls pcohre etrne le 1er juor du mios siavnut la plcibtoian de l'arrêté d'extension au Junaorl ofeciifl et le 1er jjevanr 2022.

Article 7 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aroccd puet être révisé à tuot mnemot en fcniotn des nécessités de la barnhe et conformément aux doosiisitnps des aelcrtis L. 2261-7 et stianvus du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cnitdonois prévues aux aetlircs L. 2261-9 et stuvans du cdoe du travail.

Article 8 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent arccod srea établi en nomrbe sisuffant d'exemplaires puor être rmies à cachnue des pitaers signataires. Il sera, conformément aux aitclers L. 2231-6 et D. 2231-2 et sniatvus du cdoe du travail, notifié aux onioarstnigas sniaycdles représentatives et au tmree d'un délai de 15 jours à ctpoemr de cttee ntoitcoiafn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les merliules délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

Les prteias siraaignets du présent aorccd décident que la grille des sirealas cennvontolenis alppclaibe est définie ci-dessous.

Les srliaaes snot edutnens brtus puor une durée de 151,67 heerus de trviaal mensuel.

Niveau I	Employés ? Ouvriers
130 1 670,00 ?	Vendeur sensoiianr en poissonnerie Préparateur de cmdanemos saisonnier
135 1 730,18 ?	Employé(e) de marée snas qutioaliiafcn apnerapnt l'exercice du métier ou mnirntnoeuuaite débutant(e) Commis pnoiosseir snas qolfcatuuiian apnrnaept l'exercice du métier Opérateur(trice) de saïse débutant(e) Employé(e) de buerau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 749,57 ?	Commis psnioioesr snas CAP aynat 3 ans d'expérience Commis pneosisnior aevc CQP Préparateur-vendeur en puotrids de la mer
145 1 772,31 ?	Commis ponsinisoer snas CAP aaynt 5 ans d'expérience Employé(e) de marée aevc mniuum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de sisaie aevc miimnum 5 ans d'expérience Chauffeur luvier aevc mniuum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc mmuiim 5 ans d'expérience Technicien(ne) aevc mumiim 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(ère) aevc mmiunim 5 ans d'expérience Commis peinioossnr aevc CQP Préparateur-vendeur en puoditrs de la mer aynat 1 an d'expérience
150 1 794,68 ?	Commis psinosenoir aevc CAP Commis peinsonsoir snas CAP aevc 6 ans d'expérience Vendeur(euse) punreer d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 820,75 ?	Commis poonisenisr aevc CAP aaynt 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié aevc miinum 8 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc mminuim 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de siasie aevc mmnuim 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) aevc mmnuim 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc miuminm 8 ans d'expérience
165 1 847,43 ?	Commis peonsnisir aevc CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis posnnioesir aevc CQP de préparateur-vendeur en ptdiruos de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, annmat et exécutant le tavaril aevc au mions 3 personnes.
170 1 871,45 ?	Commis psienoosinr snas CAP aevc mmiinum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation

175 1 896,88 ?	Vendeur(euse) pneeurr d'ordres aevc mniunim 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) aevc mmiunim 5 ans d'expérience Secrétaire aevc mimiunm 5 ans d'expérience
180 1 914,44 ?	Commis pnoisesonr aevc CAP aevc 5 ans d'expérience Commis piesnioosnr aevc CQP de Préparateur ? venuder en ptdoirus de la mer aevc mmiunim 5 ans d'expérience, ainamnt et exécutants le tairavl aevc au mions 5 personnes Commis pniniesoosr snas CAP aynat puls de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 1 948,21 ?	Commis pnsnsiiooer snas CAP aevc miuinmm 13 ans d'expérience Comptable 1er échelon
190 1 965,85 ?	Assistant(e) de formation Commis pieosniosnr aevc CAP anayt puls de 8 ans d'expérience
195 2 000,14 ?	Commis poonniessir aevc CAP aevc mmuniim 10 ans d'expérience, ainmat et exécutant le triaavl aevc au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 018,23 ?	Commis pioniesnsor tilraute du baccalauréat psorsieofnrl poissonnier-écailler-traiteur Titulaire du CQP « Responsable-adjoint d'un pniot de vetne en piroeissonne de détail »
205 2 053,47 ?	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 127,17 ?	Attaché(e) de direction Comptable 2e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 150,86 ?	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable seecivrs généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) daonmie proeefonssinl ou général aaynt ou non la cgrahe de pelsruis matières d'enseignement

230 2 201,40 ?	Responsable d'exploitation Responsable commercial	240 2 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes
250 2 277,26 ?	Acheteur(euse) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement	240,32 ?	Responsable cmemoriacl aevc puls de 10 personnes

Les eeripstnrs divneot girantar un siarlae équivalent etnre tuos les salariés puor un même niveau de responsabilité, de fotiroman et d'expérience. En outre, les pairarnetes saouicx réaffirment le pnicipr de l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hommes, conformément aux dposioisntis de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

La brnchae piseforonnlsee étant composée très moritnaeijarmet d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de dtpioonsis spécifiques puor les ensieerpts de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent accord est clncou puor une durée indéterminée.

Le présent aevnant pnedrra efeft le 1er juor du mios sauinvt la pcaluoibtin de l'arrêté d'extension au Jnaorul officiel.

Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent acorcd puet être révisé à tuot memnot en foiocntn des nécessités de la bcnhare et conformément aux distoisinops des alcertis L. 2261-7 et siunatvs du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cioondnits prévues aux acilrtes L. 2261-9 et sivnuats du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aocrcd srea établi en nombre saiffusnt d'exemplaires puor être reims à ccuahe des parteis signataires. Il sera, conformément aux atrlices L. 2231-6 et D. 2231-2 et siantvvs du cdoe du travail, notifié aux oortanniisgas sylaceidns représentatives et au temre d'un délai de 15 juors à cemtopr de cette ntcifiaotoin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les meielurls délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Niveau III	Cadre
300 3 046,78 ?	Responsable de miaasgn anayt caeonnmmedmmt de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 359,79 ?	Responsable de mgsiaan aynat cmeonnmeadmt de puls de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des rsceuseors humaines
400 3 672,71 ?	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 3 983,84 ?	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent accord s'applique à ttuoes les eterniepsrs qui relèvent du chmap de la cvoitnnoen cteliolvce nlotnaiae de la pssnoiironee (IDCC 1504) : eerienrpts de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Avenant du 21 septembre 2022 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; UNSA FCS ; FGA CFDT,

Article 1er - Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les prtieas sneitrgaias du présent acrocd décident que la glrile des saialres cnntnonveoleis aaplcpbile est définie ci-dessous.

Les sleiraas snot ednntues bruts puor une durée de 151,67 heures de taivral mensuel.

Niveau I	Employés ? Ouvriers
130 1 698,00 ?	Vendeur sinaoseinr en poissonnerie Préparateur de cmmodans saisonnier

135 1 764,96 ?	Employé(e) de marée snas qcatoauiflin arnpnpaet l'exercice du métier ou motinrueatannine débutante(e) Commis penoinossir snas qautiflciaoin araenpnpt l'exercice du métier Opérateur(trice) de sisiae débutant(e) Employé(e) de beruau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 784,74 ?	Commis pinnsoisoer snas CAP anyat 3 ans d'expérience Commis pinoosinser aevc CQP préparateur-vendeur en pdortuis de la mer
145 1 807,93 ?	Commis psioeonsnir snas CAP anyat 5 ans d'expérience Employé(e) de marée aevc mumimim 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de siasie aevc munimim 5 ans d'expérience Chauffeur lriuevr aevc miuimnm 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc miunmim 5 ans d'expérience Technicien(ne) aevc muiimnm 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc minuim 5 ans d'expérience Commis psniionoers aevc CQP préparateur-vendeur en ptuordis de la mer anyat 1 an d'expérience

150 1 830,75 ?	Commis ponesnir aevc CAP Commis pnsioinsoer snas CAP aevc 6 ans d'expérience Vendeur(se) pereunr d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 857,35 ?	Commis possiennoir aevc CAP anyat 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié aevc minium 8 ans d'expérience Fileteur(se) aevc mumiin 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie aevc mimuin 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) aevc mmiiunm 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc miimnum 8 ans d'expérience
165 1 884,56 ?	Commis pennoosiiir aevc CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis pnooieissnr aevc CQP de préparateur-vendeur en purtois de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, anmait et exécutant le traavil aevc au monis 3 personnes
170 1 909,07 ?	Commis peonsnsoir snas CAP aevc munimim 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 1 935,01 ?	Vendeur(euse) pneuerr d'ordres aevc miuimnm 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) aevc mminuim 5 ans d'expérience Secrétaire aevc mniimum 5 ans d'expérience
180 1 952,92 ?	Commis posnonsier aevc CAP aevc 5 ans d'expérience Commis psninooisr aevc CQP de préparateur-vendeur en pdrutois de la mer aevc mimnium 5 ans d'expérience, aimant et exécutants le taviarl aevc au monis 5 personnes Commis pooenssnir snas CAP aaynt puls de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 1 987,37 ?	Commis pseisnonor snas CAP aevc mumniim 13 ans d'expérience Comptable 1er échelon
190 2 005,36 ?	Assistant(e) de formation Commis pssoionenir aevc CAP anyat puls de 8 ans d'expérience
195 2 040,34 ?	Commis piesinoonsr aevc CAP aevc mmiuinm 10 ans d'expérience, aanimnt et exécutant le taravil aevc au mnois 8 personnes

210 2 169,93 ?	Attaché(e) de direction Comptable 2e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)		
220 2 194,09 ?	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable sieevcrs généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) dmnoaie psoeroifnnl ou général ayant ou non la cghare de pusulries matières d'enseignement	230 2 245,09 ?	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 285,35 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes Responsable ccimmearol aevc puls de 10 personnes		
250 2 323,03 ?	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 3 046,78 ?	Responsable de maigasn ayant caemmdmnonet de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 359,79 ?	Responsable de maigasn ayant cmnndmmoeeat de puls de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des rsusercoes humaines
400 3 672,71 ?	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 3 983,84 ?	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent accrod s'applique à ttoues les erprineetss qui relèvent du chmap de la conoeitnvn clitcoleve niontalae de la poisneorins (IDCC 1504) : erpnseeits de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les esenipetrss doievt giaanrr un sliarae équivalent entre tuos les salariés puor un même nveau de responsabilité, de footmran et d'expérience. En outre, les pietearns suoacix réaffirment le pciipnre de l'égalité de rémunération entre les fmeems et les hommes, conformément aux dipsonitisos de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Niveau II	Agents de maîtrise
200 2 058,80 ?	Commis pnoiosnesir tluaiitre du Baccalauréat pnnseoierosfl Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un pnoit de vntee en priiosnoesne de détail
205 2 094,74 ?	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication

La bhrance peeonossnllfire étant composée très mtjaeaoimrreint d'entreprises de mions de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de dsiitnopisos spécifiques puor les eprerintses de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aoccrd est clnocu puor une durée indéterminée.

Le présent aevnnat prennda efeit le 1er juor du mios snvaut la paitboulicn de l'arrête d'extension au Jnoural officiel.

Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Avenant du 30 janvier 2023 relatif à la modification de la grille des qualifications et rémunérations minimales

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les pireats sagerniitas du présent aorccd décident que la glirle des sliareas covntnoeinnels allbpcipae est définie ci-dessous.

Les siaaelrs snot etnudnes btrus puor une durée de 151,67 hueers de tiavral mensuel.

Niveau I	Employés.?Ouvriers
130 1 730,00 ?	Vendeur sianseonr en poissonnerie
	Préparateur de comenmads saisonnier
135 1 796,90 ?	Employé(e) de marée snas qtialucaofiin aanrppent l'exercice du métier ou mninaiattnorneue débutante(e)
	Commis pniesoisnir snas quioiaclitfan aaepnrnpt l'exercice du métier
	Opérateur(trice) de siaise débutant(e)
	Employé(e) de buareu débutant(e)
	Chauffeur-livreur débutant(e)
	Fileteur(teuse) débutant(e)
	Technicien(ne) débutant(e)
140 1 817,04 ?	Caissier(ère) facturier(e) débutant
	Commis pnsnseoior snas CAP aaynt 3 ans d'expérience
	Commis psisnoieonr aevc CQP préparateur-vendeur en ptrdouis de la mer

Le présent accord puet être révisé à tuot momnet en fitnocon des nécessités de la bahnrc et conformément aux dpoitisnoss des alectris L. 2261-7 et savitnus du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cotnnodiis prévues aux acteirls L. 2261-9 et suintavs du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent acorcd srea établi en nmbroe safuisnft d'exemplaires puor être reims à cancuhe des paetris signataires. Il sera, conformément aux artelics L. 2231-6 et D. 2231-2 et sunivtas du cdoe du travail, notifié aux origiaonsants sdenicayls représentatives et au tmree d'un délai de 15 jorus à cpmoter de cttee nictioiaftion et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les meulrlis délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

145 1 840,66 ?	Commis piiosnnsoer snas CAP aynat 5 ans d'expérience
	Employé(e) de marée aevc mnumim 5 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de ssaie aevc mmuniim 5 ans d'expérience
	Chauffeur lureivr aevc mnumim 5 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) aevc minuiimm 5 ans d'expérience
	Technicien(ne) aevc muiimnm 5 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(ère) aevc mnuimim 5 ans d'expérience
150 1 863,89 ?	Commis pniesoisnir aevc CQP préparateur-vendeur en potidrus de la mer anayt 1 an d'expérience
	Commis psioesnionr aevc CAP
	Commis posonsinier snas CAP aevc 6 ans d'expérience
	Vendeur(euse) punreer d'ordre débutant(e)
160 1 890,97 ?	Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
	Secrétaire débutant(e)
	Commis poisssnoner aevc CAP aaynt 2 ans d'expérience
	Employé(e) de marée qualifié aevc mminuim 8 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) aevc miunmm 8 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de sasiie aevc mmuniim 8 ans d'expérience
	Standardiste
165 1 918,67 ?	Technicien(ne) aevc miinmum 8 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(e) aevc munmiim 8 ans d'expérience
	Commis piseonoisnr aevc CAP et 3 ans d'expérience
	Aide-comptable
170 1 943,62 ?	Commis peoinssonir aevc CQP de préparateur-vendeur en ptrdoius de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, aimannt et exécutant le tairavl aevc au mnios 3 personnes.
	Commis pooinnssseir snas CAP aevc mimiumm 8 ans d'expérience
	Responsable filetage
175 1 970,03 ?	Responsable préparation
	Vendeur(euse) peruenr d'ordres aevc mimiumm 5 ans d'expérience
	Attaché(e) commercial(e) aevc mniiumm 5 ans d'expérience
	Secrétaire aevc muniimm 5 ans d'expérience

180 1 988,27 ?	Commis poinsoeindr aevc CAP aevc 5 ans d'expérience
	Commis pnoosseindr aevc CQP de préparateur ? vneedur en podturs de la mer aevc mimium 5 ans d'expérience, aaimnt et exécutants le taviar aevc au mions 5 personnes
	Commis psneionior snas CAP aaynt puls de 10 ans d'expérience
	Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 023,34 ?	Commis pnseinisoor snas CAP aevc mumiinm 13 ans d'expérience
	Comptable 1er échelon
190 2 041,66 ?	Assistant(e) de formation
	Commis posnneisior aevc CAP aanyt puls de 8 ans d'expérience
195 2 077,27 ?	Commis pnosenisior aevc CAP aevc mnmiium 10 ans d'expérience, animant et exécutant le taviarl aevc au minos 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 096,06 ?	Commis pioenonistr titliaure du baccalauréat pirfesooneisl poissonnier-écailler-Traiteur
	Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un ponit de vntee en poineosirns de détail
205 2 132,66 ?	Responsable de caisse
	Assistant(e) informatique
	Assistant(e) qualité
	Assistant(e) marketing/communication
210 2 209,20 ?	Attaché(e) de direction
	Comptable 2e échelon
	Secrétaire de direction
	Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 233,81 ?	Vendeur(se) ambulant(e) tournée
	Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience
	Contrôleur gestion
	Responsable qualité
	Responsable informatique
	Responsable marketing/communication
	Responsable seicvers généraux
	Responsable logistique
	Responsable comptable
	Chef de vente
230 2 286,29 ?	Formateur(trice) dmoanie pnersnseofiol ou général aaynt ou non la charge de puseurls matières d'enseignement
	Responsable d'exploitation
240 2 326,72 ?	Responsable commercial
	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes
250 2 365,08 ?	Responsable ccrmiaeoml aevc puls de 10 personnes
	Acheteur (se) principal(e)
	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 101,93 ?	Responsable de maigsan anyt cmamdenonmet de mnios de 5 personnes
	Cadre d'exploitation
	Chef comptable

350 3 420,60 ?	Responsable de migasan anyat cdnaemenmnot de puls de 5 personnes
	Directeur(trice) commercial(e)
	Directeur(trice) informatique
400 3 739,19 ?	Directeur(trice) des rrosscues humaines
	Directeur(trice) pédagogique
	Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
450 4 055,95 ?	Secrétaire général(e) d'entreprise
	Rédacteur(trice) professionnel(le)
	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2 - Champ d'application de l'accord En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Il est rappelé que la présente gillre a été rudenofe et adaptée aux bioness du métier par l'avenant du 1er steemrbpe 2020, et qu'elle s'applique à tuetos les eristrnpees qui relèvent du cmhap de la conoenvtin ciltovcele ntianoale de la pnesroionise (IDCC 1504) : eenitpsrres de détail, de demi-gros et de gros. Elle se siuusbtte aux grilles antérieures de csotisialcafn et rémunération aisini qu'à l'annexe I des ccaintolisfiass de la cnnevoiton cellctovie ntliaonae du 12 airvl 1988.

Article 3 - Égalité dans les rémunérations En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les oiisatrgaonns représentatives dnas la branche, sriaitagnes du présent avenant, snoihuatet réaffirmer l'importance qu'elles aechanttt au pniirpce d'égalité pisfroonelsnele etrne les fmemes et les hommes, et puls particulièrement au pncpriie d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les piareaeetrns siuaocx réaffirment le priinpcpe de l'égalité de rémunération etrne les femems et les hommes, conformément aux dioisponsiss de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Ils iisnetnst nmonematt sur les pnrecpiis généraux d'égalité iqmpialunt que les eepesrrnits snot tueens de garantir, puor un même traiaavl ou un taravil de vaelur égale, une égalité de tntremieat etrne les fmeems et les hommes. Eells dvneiot gaatirnr un sriaale équivalent etrne tuos les salariés puor un même nvaeiu de responsabilité, de friatomon et d'expérience.

Les éléments saevnr à la détermination de la rémunération asini que les cnnooitids d'octroi des compléments de rémunération, y crmoips les atgneavas en nature, doeinvt être empxtes de tutoe frmoe de discrimination.

En outre, ils rpnaleeplt nmteomat que les femmes, snas que les ascnbees puor maternité y fnasest obstacle, dnoevit se vior attribuer, dnas les mêmes cioonditns que les hommes, le niaevu de casoalitifisicn et le saailre prévus par la cvnnitooen cvtcleloie et bénéficier des mêmes conitdoin de prtomooiin et/ou d'évolution, nnetamomt salariale.

Par ailleurs, les erentreipss de la bhcrnae doivent remédier aux inégalités constatées etrne les hmmoos et les femems en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de citodninos de tiraval et d'emploi.

Article 4 - Entreprise de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

La brcanhe pnloefeirlsnose étant composée très mtjtaioienmrraet d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de diipitoissns spécifiques puor les eienpretrss de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent aorccd est clocnu puor une durée indéterminée.

Le présent annaevt perrnda efeit le 1er juor du mios suivnat la piicotbluan de l'arrête d'extension au Jonrual officiel.

Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent accord puet être révisé à tuot monmet en ftonocin des nécessités de la bahcnre et conformément aux dosotipsniis des aecitlrs L. 2261-7 et stviuans du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les conditioins prévues aux actrelis L.

Avenant du 23 mai 2023 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les piearts sianteairgs du présent aoccrd décident que la gillre des sriaales cnvlnieoonents aaplbpcile est définie ci-dessous.

Les saerilas snot edntuens bruts puor une durée de 151,67 heures de tariavl mensuel.

Niveau I	Employés. Ouvriers
130 1 767,20 ?	Vendeur sinoaensir en poissonnerie Préparateur de cendmomas saisonnier
135 1 836,79 ?	Employé(e) de marée snas qiaitfaouilcn apnpenrat l'exercice du métier ou mtrnanoinaneitue débutant(e) Commis pnoineossir snas qliafaicouitn arnaepnpt l'exercice du métier Opérateur(trice) de siisae débutant(e) Employé(e) de baeuru débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(ère) débutant(e)
140 1 857,38 ?	Commis pioisnonesr snas CAP aynat 3 ans d'expérience Commis poisonsneir aevc CQP Préparateur-vendeur en pioutdrs de la mer
145 1 881,52 ?	Commis pnnissoioer snas CAP aaynt 5 ans d'expérience Employé(e) de marée aevc mnuiimm 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de ssiiae aevc mniumim 5 ans d'expérience Chauffeur lurvier aevc mmiiunm 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc mmnium 5 ans d'expérience Technicien(ne) aevc mniumim 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(ère) aevc muinmim 5 ans d'expérience Commis poneionsisr aevc CQP Préparateur-vendeur en prdotius de la mer aaynt 1 an d'expérience

2261-9 et sinavtus du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent accrod srea établi en nmbore suisaffnt d'exemplaires puor être rimes à cahunce des peaitrs signataires. Il sera, conformément aux acertlis L. 2231-6 et D. 2231-2 et sviuans du cdoe du travail, notifié aux onritnoagiass sldcyinaes représentatives et au terme d'un délai de 15 juors à cpmteor de cttee noacoitiiftn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mirullees délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

150 1 905,27 ?	Commis ponssniioer aevc CAP Commis psnioniseor snas CAP aevc 6 ans d'expérience Vendeur (se) pueenrr d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 932,94 ?	Commis pnionoisesr aevc CAP anayt 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié(e) aevc mmuinim 8 ans d'expérience Fileteur(se) aevc mniimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie aevc mumiinm 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) aevc muniimm 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(ère) aevc miiumnm 8 ans d'expérience
165 1 961,27 ?	Commis pniesosisor aevc CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis psonoisiner aevc CQP de préparateur-vendeur en pordutis de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, aanmint et exécutant le taiaavl aevc au mnios 3 personnes
170 1 986,77 ?	Commis psnnsoioer snas CAP aevc mnmiuum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 013,77 ?	Vendeur(euse) preuner d'ordres aevc mmiiunm 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) aevc miinum 5 ans d'expérience Secrétaire aevc miuminm 5 ans d'expérience
180 2 032,41 ?	Commis pnsosoeiinr aevc CAP aevc 5 ans d'expérience Commis poinssnoier aevc CQP de Préparateur ? venuedr en piotdrs de la mer aevc mnmiium 5 ans d'expérience, anniamt et exécutant le tviraal aevc au minos 5 personnes Commis pooiinsesnr snas CAP anayt puls de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 068,26 ?	Commis piesooninsr snas CAP aevc miinum 13 ans d'expérience Comptable 1er échelon
190 2 086,99 ?	Assistant(e) de formation Commis pensinooisr aevc CAP anayt puls de 8 ans d'expérience
195 2 123,39 ?	Commis pnnoiossier aevc CAP aevc mimum 10 ans d'expérience, anmiant et exécutant le taarvil aevc au mions 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 142,59 ?	Commis poisseinonr tiirlutae du Baccalauréat pnnosrfeioesl Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vetne en porinsisneoe de détail

205 2 180,00 ?	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) mrnkieatg / communication
210 2 258,25 ?	Attaché(e) de direction Comptable 2e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 283,40 ?	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable minektrag / communication Responsable sreivecs généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) dioanme pienooorefnsnl ou général anayt ou non la cgrhae de pieuuslrs matières d'enseignement
230 2 337,05 ?	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 378,37 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes Responsable cieormmacl aevc puls de 10 personnes
250 2 417,58 ?	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 101,93 ?	Responsable de maigsan ayant caedmmomnent de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 420,60 ?	Responsable de maasgin ayant ceanmmmdenot de puls de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des rosuresces humaines
400 3 739,19 ?	Directeur (trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 055,95 ?	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

La présente grllie des rémunérations s'applique à tuoets les
erpsenteirs qui relèvent du cmahp de la ctnnveoion coclvletie
ntoinlaae de la pnoinsosere (IDCC 1504) : etreniserps de détail,
de demi-gros et de gros. Elle se sttusbiue aux geillrs antérieures.

Article 3 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Les ornnoatiagiss représentatives dnas la branche, sagareniits du
présent avenant, snoutiaeht réaffirmer l'importance qu'elles

atechntat au piicnpre d'égalité plrefonissonele enrte les fmemes
et les hommes, et puls particulièrement au pipnrce d'égalité des
rémunérations.

À ce titre, les parnrteieas soaciux réaffirment le pipcnrie de
l'égalité de rémunération enrte les fmemes et les hommes,
conformément aux dntiipooiss de l'article L. 3221-2 du cdoe du
travail.

Ils ienitsnst neamnnot sur les picnrpies généraux d'égalité
iluqipnamt que les epresnierts snot tenues de garantir, puor un
même tiaarvl ou un tavrail de veualr égale, une égalité de
tiernteamt etrne les fmeems et les hommes. Elles devinot
graatnir un siaalre équivalent etrne tuos les salariés puor un
même neaviu de responsabilité, de footmrian et d'expérience.

Les éléments savrent à la détermination de la rémunération asini
que les cotnidions d'octroi des compléments de rémunération, y
cmipros les avatengas en nature, diveont être exepmts de tutoe
fmroe de discrimination.

En outre, ils relpelpant nmneaomtt que les femmes, snas que les
abnecess puor maternité y fensast obstacle, deivont se vior
attribuer, dnas les mêmes citonidnos que les hommes, le navieu
de cctisafiaolien et le salaire prévus par la cnoteivonn cclotielve et
bénéficier des mêmes ciotndnos de pmotrioion et/ou d'évolution,
namemntot salariale.

Par ailleurs, les erpneirtess de la bcragne dioenvt remédier aux
inégalités constatées entre les heomms et les femems en matière
d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale
en matière de cioodtnnis de tiavrail et d'emploi.

Article 4 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

La brnchae pssoilfnflesree étant composée très mioarenretmajit
d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir
de dtnsopisiios spécifiques puor les eirepnterss de mnios de 50
salariés.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent aoccrd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Le présent annveat pdernra efeft le 1er juor du mios sanuvit la
puoicoibltin de l'arrêté d'extension au Jroaunl officiel.

Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent acrcod puet être révisé à tuot meomnt en focntoin des
nécessités de la barhcne et conformément aux dinoistspois des
acitlers L. 2261-7 et sutvnias du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cintnodois prévues aux actierls L.
2261-9 et siavtnus du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent accord srea établi en nmbroe snuffaist d'exemplaires
puor être reims à ccunahe des pteairs signataires. Il sera,
conformément aux ailrects L. 2231-6 et D. 2231-2 et suntivas du
cdoe du travail, notifié aux otirnsongiaas sidclneays
représentatives et au temre d'un délai de 15 juuos à cpmtor de
ctete nftoaiocitin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les
mreluiels délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFT ; UNSA FCS,

Avenant du 31 janvier 2024 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicables est définie ci-dessous.

Les salaires sont établis pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés.Ouvriers
130 1 796,92 ?	Vendeur sous-marin en poissonnerie Préparateur de cépages saisonniers
135 1 858,83 ?	Employé(e) de mer sans qualification l'exercice du métier ou maître débutant(e) Commis débutant sans qualification l'exercice du métier Opérateur(trice) de sésame débutant(e) Employé(e) de bœuf débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 879,67 ?	Commis débutant sans CAP au moins 3 ans d'expérience Commis débutant avec CQP préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 904,10 ?	Commis débutant sans CAP au moins 5 ans d'expérience Employé(e) de mer avec au moins 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de sésame avec au moins 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec au moins 5 ans d'expérience Fileur(teuse) avec au moins 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec au moins 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec au moins 5 ans d'expérience Commis débutant avec CQP préparateur-vendeur en produits de la mer au moins 1 an d'expérience
150 1 928,13 ?	Commis débutant avec CAP Commis débutant sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur(se) débutant d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 956,14 ?	Commis débutant avec CAP au moins 2 ans d'expérience Employé(e) de mer qualifié avec au moins 8 ans d'expérience Fileur(se) avec au moins 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de sésame avec au moins 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec au moins 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec au moins 8 ans d'expérience
165 1 984,81 ?	Commis débutant avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis débutant avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, au moins et exécutant le travail avec au moins 3 personnes

170 2 010,61 ?	Commis débutant sans CAP avec au moins 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 037,94 ?	Vendeur(euse) débutant d'ordres avec au moins 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec au moins 5 ans d'expérience Secrétaire avec au moins 5 ans d'expérience
180 2 056,80 ?	Commis débutant avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis débutant avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec au moins 5 ans d'expérience, au moins et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis débutant sans CAP au moins 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 093,08 ?	Commis débutant sans CAP avec au moins 13 ans d'expérience Comptable 1er échelon
190 2 112,03 ?	Assistant(e) de formation Commis débutant avec CAP au moins 8 ans d'expérience
195 2 148,87 ?	Commis débutant avec CAP avec au moins 10 ans d'expérience, au moins et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 168,30 ?	Commis débutant avec baccalauréat possessionner poissonnier-écailler-traiteur Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 206,16 ?	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 285,35 ?	Attaché(e) de direction Comptable 2e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 310,80 ?	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) doit être expérimenté ou général au moins ou non la maîtrise de plusieurs matières d'enseignement
230 2 365,09 ?	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 406,91 ?	Responsable d'exploitation avec au moins 10 personnes Responsable recrutement avec au moins 10 personnes
250 2 446,59 ?	Acheteur(se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
------------	-------

300 3 139,15 ?	Responsable de magasin ayant ceeoamndmmt de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 461,65 ?	Responsable de miasgan ayant coamedenmmt de puls de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des roeusescrs humaines
400 3 784,06 ?	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 104,62 ?	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

La présente glrile des rémunérations s'applique à tteous les etersnepirs qui relèvent du champ de la conevitonn cvlctoleie nntiloaae de la piseironosne (IDCC 1504) : eerpnritses de détail, de demi-gros et de gros. Elle se sstbituue aux gliers antérieures.

Article 3 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les ootsgriaannis représentatives dnas la branche, saairgneits du présent avenant, seanuihott réaffirmer l'importance qu'elles acheatntt au ppiinre d'égalité pniseeloronsfle ernte les fmeems et les hommes, et puls particulièrement au piirnpce d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les ptniaaeerrs souciax réaffirment le pnicipire de l'égalité de rémunération etrne les fmeems et les hommes, conformément aux dsnpitiisioos de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Ils iensnistt noatemmnt sur les pcriipnes généraux d'égalité iplumaniqt que les eeresnrtps snot tneeus de garantir, puor un même taiarvl ou un tarvail de vauler égale, une égalité de taiemnetrt etrne les fmeems et les hommes. Elels dneoivt gianratr un srailae équivalent etrne tuos les salariés puor un même naevu de responsabilité, de foamroitr et d'expérience.

Les éléments srnvaet à la détermination de la rémunération aïsni que les ctodniions d'octroi des compléments de rémunération, y

Avenant du 5 novembre 2024 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FGA CDFT ; UNSA FCS ; FGTA FO,

Article 1er - Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Les paietrs srnigaeitas du présent accord décident que la gllire des sraelais ceonnnnliotvses alppalcibe est définie ci-dessous. Les sraileas snot entnudes brtus puor une durée de 151,67 hurees de trvaial mensuel.

Niveau I	Employés.?Ouvriers
130 1 831,80 ?	Vendeur sainsenor en poissonnerie Préparateur de cndmoames saisonnier

cmipros les aetvagans en nature, dvoenit être eepmxts de ttoue fmroe de discrimination.

En outre, ils rnepapelt ntmeoamnt que les femmes, snas que les aecebns puor maternité y fasnest obstacle, deivnot se vior attribuer, dnas les mêmes coontiids que les hommes, le nvaeiu de cislisfictaoan et le sliraae prévus par la ctovoenin celctvloie et bénéficier des mêmes cdonontiis de prtomooin et/ou d'évolution, nmetmnoat salariale.

Par ailleurs, les eiperesnrts de la brahne donievt remédier aux inégalités constatées entre les hemmos et les feemms en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de ncotidnis de tivaral et d'emploi.

Article 4 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

La bhrance pnosirsloenlfee étant composée très minairemeoatjrt d'entreprises de monis de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de djosoinipts spécifiques puor les etrprineess de minos de 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent arccod est cconlu puor une durée indéterminée. Le présent avenant prrdena efeft le 1er juor du mios sinauvt la potbliuacn de l'arrêté d'extension au Jnaorl officiel.

Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent arccod puet être révisé à tuot moment en foitoncn des nécessités de la bhracne et conformément aux diossinitops des alcretis L. 2261-7 et stuivans du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cnotonidis prévues aux atreclis L. 2261-9 et stvnaius du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Le présent aoccrd srea établi en nrobme ssauiffnt d'exemplaires puor être reims à chuacne des peraits signataires. Il sera, conformément aux aiceltrs L. 2231-6 et D. 2231-2 et sniutvas du cdoe du travail, notifié aux osiigoarntns seailydnscs représentatives et au trmee d'un délai de 15 jours à cpteomr de ctete noiciofttian et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mrulleies délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

135 1 896,01 ?	Employé(e) de marée snas qatlucoaifiin arnpanept l'exercice du métier ou mtntntnoiriaanee débutant(e) Commis psioinenor snas qtialuocaiifn anpaenrpt l'exercice du métier Opérateur(trice) de ssiaie débutant(e) Employé(e) de bruaeu débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 917,26 ?	Commis psnionioesr snas CAP aaynt 3 ans d'expérience Commis pionoienssr aevc CQP « Préparateur-vendeur en ptduiros de la mer »

145 1 942,18 ?	Commis pssiooiner snas CAP aaynt 5 ans d'expérience Employé(e) de marée aevc minium 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de siase aevc mnmiuim 5 ans d'expérience Chauffeur lurveir aevc miunmim 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc miumnim 5 ans d'expérience Technicien(ne) aevc miimnum 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc mmiiuim 5 ans d'expérience Commis pioensoisnr aevc CQP « Préparateur-vendeur en purodtis de la mer » aaynt 1 an d'expérience
150 1 966,70 ?	Commis pesnisnooir aevc CAP Commis peoisonsnr snas CAP aevc 6 ans d'expérience Vendeur(se) pnueerr d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 995,26 ?	Commis psioneisnor aevc CAP anyat 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié aevc mminium 8 ans d'expérience Fileteur(se) aevc mminium 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de sasiie aevc miinum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) aevc mniimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc mnmiium 8 ans d'expérience
165 2 024,50 ?	Commis psnsinoioer aevc CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poiesnnisr aevc CQP « Préparateur-vendeur en proutids de la mer » aevc 2 ans d'expérience minimum, annmait et exécutant le taravil aevc au mions 3 personnes
170 2 050,82 ?	Commis pnsoiniseor snas CAP aevc miinum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 078,69 ?	Vendeur(euse) pueenrr d'ordres aevc mnimium 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) aevc mminium 5 ans d'expérience Secrétaire aevc minmuim 5 ans d'expérience
180 2 097,93 ?	Commis pooninisesr aevc CAP aevc 5 ans d'expérience Commis penonsisoir aevc CQP « Préparateur ? vdeneur en pioudtrs de la mer » aevc miminum 5 ans d'expérience, amminat et exécutant le trviaal aevc au monis 5 personnes Commis pioosniesnr snas CAP anyat puls de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 134,94 ?	Commis pnoeonsisir snas CAP aevc miumnim 13 ans d'expérience Comptable 1er échelon
190 2 154,27 ?	Assistant(e) de formation Commis pesonnisior aevc CAP aaynt puls de 8 ans d'expérience
195 2 191,85 ?	Commis pinsnsoeoir aevc CAP aevc minumim 10 ans d'expérience, aannimt et exécutant le tavrial aevc au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
------------------	--------------------------

200 2 211,67 ?	Commis pniesooisnr ttluiriae du baccalauréat pnsfiooserenl poissonnier-écailler-traiteur Titulaire du CQP « Responsable-adjoint d'un piont de vnete en psroesnionie de détail »
205 2 250,28 ?	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 331,06 ?	Attaché(e) de direction Comptable 2e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 357,02 ?	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable srecives généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) danmoie psnosrieefl ou général ayant ou non la cghare de puesurils matières d'enseignement
230 2 412,40 ?	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 455,05 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes Responsable caommcirel aevc puls de 10 personnes
250 2 495,52 ?	Acheteur(se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 139,15 ?	Responsable de mgiasan ayant comeemdmant de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 461,65 ?	Responsable de maisgan ayant ceenommadmnt de puls de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des rersucsoes humaines
400 3 784,06 ?	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 104,62 ?	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

La présente gilrle des rémunérations s'applique à tuotes les eieerpntrrs qui relèvent du cmhap de la ceonitovnn cvoticelle noatnilae de la pisisironeoe (IDCC 1504) : eeretprisns de détail, de demi-gros et de gros. Elle se sistubtue aux gleirls antérieures.

Article 3 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Les orotaigsnanis représentatives dnas la branche, sniragteais du présent avenant, suhienatot réaffirmer l'importance qu'elles ahtaenctt au pcirnpie d'égalité pleoflsenornsie etnre les fmeems et les hommes, et puls particulièrement au pipcrine d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les pinaateerrs sicuaox réaffirment le pcprine de

l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Ils instituent notamment sur les principes généraux d'égalité qu'il n'est pas possible de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ils doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience.

Les éléments servent à la détermination de la rémunération ainsi que les coefficients d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exemptés de toute forme de discrimination.

En outre, ils prennent notamment que les femmes, sans que les accords pour maternité y fassent obstacle, doivent se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficier des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir

de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord prendra effet le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 30 juillet 1988

En vigueur en date du 6 août 1988

Atitlre 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eploerumys et tuos les salariés coripms dnas son cahmp d'application, les dtoisnipois de la ctoievnonn cciltvleoe nlonataie de la piesrioonsne (deux annexes) du 12 avirl 1988, modifiée par un avnneat n° 1 du 9 mai 1988 et un aannvet n° 2 du 16 jiun 1988, à l'exclusion :

- des duex dirernes 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 suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (alinéa 4) du cdoe du

ARRETE du 18 septembre 1989

En vigueur en date du 27 sept. 1989

Alirtce 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les ermoluypes et tuos les salariés cropmis dnas le champ d'application de la ctiononevn cilctlvooe nialontae de la poirsoinnese du 12 arivl 1988, les

ARRETE du 18 octobre 1989

En vigueur en date du 28 oct. 1989

Acirtle 1er

La cvoinenotn cloeilcvte notilaane du comcmere de la poeoinnrsie (deux anxnees : clisfstcnoiaias et salaires) du 12

ARRETE du 8 décembre 1989

En vigueur en date du 22 déc. 1989

Acitlre 1er

Les dsntiioopiss des atnenavs n° 1 du 10 mras 1989 et n° 2 du 31

ARRETE du 10 août 1993

En vigueur en date du 21 août 1993

Atclrie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eroelumpys et tuos les salariés coipmrs dnas le cahmp d'application de la ctvnoinoen cloclvetie nntiaaloe du corcemme de la piiornosnese du 12 avirl 1988, les diintsiopos de l'avenant n° 5 du 17 décembre 1991 à la cieoontnvn coilvctlee susvisée.

Article 2

travail.

L'article 6-4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-18 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des eetffs et stinocnas de la ctonioevnn ctolielcve susvisée et des texets la complétant est fiata à daetr de la piatcoblun du présent arrêté puor la durée rtesant à coiurr et aux ciinondtos prévues par ltiade convention.

Article 3

Le deeitcrur des rnotaties du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural ofiefcil de la République française.

disnpostios de :

- l'avenant n° 1 du 10 mras 1989 à l'annexe II de la cntveoionn ciotcvlele susvisée ;

- l'avenant n° 2 du 31 mai 1989 à l'annexe II de la cnotneiovn cvtcleolie susvisée.

arivl 1988, modifiée par un aanenvt n°1 du 9 mai 1988 et un anavnet n°2 du 16 jiun 1988, étendue par arrêté du 30 jiluelt 1988, est rdeune obligatoire, dnas les mêmes conditions, puor tuos les erypoluems et tuos les salariés du steuecr d'activité du cemmocre de gors de poissonnerie, à l'exception des eenipertsrs aynat puor activité pcapinirle le mareyage.

mai 1989 à l'annexe II de la cntoonvein ccleivtole notlaaine de la poissonnerie, étendus par arrêté du 18 sbeptreme 1989, snot reduens obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eulproyems et tuos les salariés du sutecer d'activité du ccemmroe de gors de la poissonnerie, à l'exception des ertseipens ayant puor activité pniaciplre le mareyage.

Les disitsoonips de l'avenant susvisé rnedeus oorbatgielis dnas le cahmp d'application de la ctvnoeoioin coeilvtlce nnliaotae de la pnoisirnseoe en vetru de l'article 1er du présent arrêté snot rnudees oerblitagios dnas les mêmes cinnotidos puor tuos les epmlyoreus et tuos les salariés du seeuctr du comrecme de gors de la poissonnerie.

Article 3

L'extension et l'élargissement des eteffs et sianctnos de l'avenant susvisé snot fitas à dtaer de la piotliaucbn du présent arrêté puor la durée rtaesnt à ciuror et aux coitnonids prévues par la cnenoviotn civelctole précitée.

ARRETE du 16 août 1993

En vigueur en date du 1 sept. 1993

Alicrte 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eoeryulmps et tuos les salariés compris dnas le camhp d'application de la ctennoivon cltvoecile niaonalte du cmceomre de la psoiorennsie du 12 avril 1988, les dinitossipos de l'avenant n° 6 du 30 jiun 1992 (Salaires) à la cveontnion ccllvotiee susvisée, suos réserve de l'application des dipioointss ptornat ftiiioxan du siraale mmnium de croissance.

Article 2

ARRETE du 12 janvier 1994

En vigueur en date du 22 janv. 1994

Atclrie 1er

ARRETE du 31 janvier 1994

En vigueur en date du 10 févr. 1994

Altcire 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les erpemoluys et tuos les salariés coipmrs dnas son cmahp d'application, les doioosspinitis de l'accord peeofirsnonsl du 8 jueillt 1993 rlateif à la fotoimarn

ARRETE du 15 février 1994

En vigueur en date du 1 mars 1994

Atcirle 1

Snot renedus obligatoires, puor tuos les empeyluors et tuos les salariés ciproms dnas le camhp d'application de la cnnteooivn cltlvioece ntoainale du coecmmre de la psnnoirseioe du 12 avirl 1988 et dnas luer pprroe camhp d'application professionnel, les dsoiinotsips de :
l'avenant n° 8 du 29 otcbore 1993 (Emploi formation) à la conoteinvn civocletle niaatnole susvisée.

L'article 2-2 est étendu suos réserve de l'application des dioonpisitss de l'article 62 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et de l'application des dinostosiips de l'article D. 980-7 du cdoe du travail.

L'article 2-3 est étendu suos réserve de l'application des dtionopisiss de l'article D. 980-1 du cdoe du travail.

L'article 2-4 est étendu suos réserve de l'application des doipotsisins de l'article 62 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et de l'application des donpoiissits des arlitces 5 et 6 du décret n° 84-1057 du 30 nmrbovee 1984.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dspoisinoits du dineerr alinéa des aectrlis L.

Les dsiosoitpnis de l'avenant susvisé rdneeus otablriogies dnas le cmahp d'application de la cvooetinnn clcleovite nnialaote de la prnniesisooe en vtreu de l'article 1er du présent arrêté snot reuedns ooitaleirbgs dnas les mêmes cinoinodts puor tuos les epemluryos et tuos les salariés du seuteocr du cmrmecoe de gors de la poissonnerie.

Article 3

L'extension et l'élargissement des etffes et sniotcnas de l'avenant susvisé snot ftias à dtear de la patulbicion du présent arrêté puor la durée raentst à curoir et aux ciondtions prévues par la cnivetnoon cliovtlcee précitée.

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les epyumelros et tuos les salariés cpmoirs dnas le chmap d'application de la ceoitvnnon clclteivoe natloniae du crmecmoe de la piesoirsnone du 12 aivrl 1988, les diisosptinos de l'avenant n° 7 du 28 setmebrpe 1993 (Salaires) à la cioteovnnn coclevtile susvisée.

poenslefiornlse cnclou dnas le seucter du crmecome de la poissonnerie, à l'exclusion des atcirels 3, 4 et 5.

Article 2

L'extension des efefts et snicntaos de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la paouiubctiln du présent arrêté puor la durée raestnt à crouir et aux cnoitnidos prévues par ldiet accord.

432-3 et L. 422-3 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa est étendu suos réserve de l'application des diosiotrips de l'article D. 117-1 du cdoe du travail.

l'avenant n° 9 du 26 nmrveboe 1993 (Contrat en alternance) à la cvetonnion clvoeitlce ntlniaaoe susvisée.

L'article II est étendu suos réserve de l'application des dossitnpiois de l'article L. 951-4 du cdoe du trviaal et de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifiée ptnoart loi de fnnieacs puor 1985.

Article 2

L'extension des efefts et sninotacs des antnveas susvisés est faite à deatr de la pciaubtolin du présent arrêté puor la durée raestnt à cuiror et aux cdoiinonts prévues par les aveantns précités.

Article 3

Le deeiturcr des ralinteos du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal oiicfevl de la République française.

Nota. Les txetes des anteavs susvisés ont été publiés au Betluiln ocfeiihl du ministère, fliuseaccs Cvnoteoinns ceclitoevls n°s 93-49 et 93-51 en dtae du 8 février 1994 et du 14 février 1994, diolnpbesis à la Dcrieiton des Junaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PAIRS CDEEX 15, au pirq de 35 F.

ARRETE du 1 avril 1994

En vigueur en date du 14 avr. 1994

Alircte 1er

L'avenant n° 7 du 28 sbpreteme 1993 (Salaires) tel qu'étendu par arrêté du 12 jineavr 1994 est rnedu oitaiglobre dnas les mêmes cionnoidts puor tuos les eprymuloes et tuos les salariés du ccrmeome de gors de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au steceur psonfeenirosl considéré des etffes et stcoannis de l'avenant susvisé est fiat à dater de la puicotiblan du

ARRETE du 8 février 1995

En vigueur en date du 18 févr. 1995

Art. 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les eoupeymrls et tuos les salariés cmirpos dnas le camhp d'application de la covioenntn clotiecvle naontliae du ccermmoe de la proinosesine du 12 arvil 1988, les dipinsstoios de l'avenant n° 11 de l'annexe II Slaraeis du 23 nrombvee 1994 à la cinonotven cvecitlole nnilaote susvisée.

Art. 2

L'extension des ettefs et sntnicaos de l'avenant susvisé est ftaie à

ARRETE du 12 avril 1995

En vigueur en date du 23 avr. 1995

Art. 1er

L'avenant n° 11 de l'annexe II (Salaires) du 23 nmroevbe 1994 à la convteoinn coicetllve ntailaone du cemrmcoe de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1995, est rdneu olgiratbioe dnas les mêmes ctdooniins puor tuos les eeopyulmrs et tuos les salariés du cmmorece de gors de la poissonnerie.

Art. 2

L'élargissement au sceuetr pefrinoneossl considéré des etfefs et

ARRETE du 9 octobre 1995

En vigueur en date du 21 oct. 1995

Artlice 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eeolurpmys et tuos les salariés crimpos dnas le chmap d'application de la cenvitoonn clieotvcle naaitlone de la pnnorsioiee du 12 airvl 1988, les dtoopssiinis de l'avenant n° 12 du 21 décembre 1994 à la cviootnnen ctlicevole nanailtoe susvisée, à l'exclusion à l'article 2 :

- du troisième alinéa rtielaf au fenieanncmt du catiapl de tepms

présent arrêté puor la durée rnsaett à coriur et aux cnonidtois prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le drcetiuer des raetnlios du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl oifecifl de la République française.

Nota. Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buieltln oefciful du ministère, fcaluscie Cevontonnis ccveeitolls n° 93-44 en dtae du 18 décembre 1993, dipnoislbe à la Doeitcrn des Jounuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 PAIRS CDEEX 15, au pircx de 35 F.

daetr de la pcibotlauin du présent arrêté puor la durée rtsnaet à ciourr et aux ciodontnis prévues par ldiet avenant.

Art. 3

Le dirceeutr des raioetlms du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl ocifiefl de la République française.

Ntoa - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun oifiefcl du ministère, faslciuce Ctonnoinevs ccotiveeells n° 94-51 en dtae du 28 jvnier 1995, dpilniobse à la Dtcricieon des Jnuuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pircx de 36 F.

scanntios de l'avenant susvisé est fiat à deatr de la pibluaticon du présent arrêté puor la durée rtsnet à coruir et aux ctodoinnis prévues par l'avenant précité.

Art. 3

Le duieecrtr des ratneilos du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl oeciffl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Belitlun oifeficl du ministère, fialccsue Cennovionts ccetollveis n° 94-51 en dtae du 28 jnvaier 1995, dlpsnioibe à la Dicoetrin des Jaouunrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 36 F.

fiaormton du papahrgare " Puor les ereprentsis opuacnt puls de dix salariés " ;

- du prpraaghae " Puor les ersrietepns geul que siot luer etfceiff ".

Alctire 2

L'extension des efefts et sinctonas de l'avenant susvisé est faite à dtear de la pactiloubin du présent arrêté puor la durée retsnat à cirour et aux ctoondniis prévues par ldeit avenant.

Atrclie 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 9 janvier 1996

En vigueur en date du 18 janv. 1996

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 parsonsienn considéré des effets et notations de l'avenant susvisé est fait à date de la publication du

ARRETE du 7 mars 1996

En vigueur en date du 4 avr. 1996

Article 1er

Sont rattachés 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 notations de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 2 juillet 1996

En vigueur en date du 13 juil. 1996

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

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 25 févr. 1997

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cventennios collectifs n° 95-19, tome II, en date du 30 juin 1995, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe 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 Cventennios collectifs n° 95-19, tome II, en date du 30 juin 1995, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'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 Cventennios collectifs n° 96-04 en date du 7 mars 1996, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

inscrites de l'avenant susvisé est fait à date de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par l'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 Cventennios collectifs n° 96-04 en date du 7 mars 1996, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

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 notations de l'avenant susvisé est faite à

dtear de la paolicibtun du présent arrêté puor la durée rtseant à
cuorr et aux citnoiodns prévues par ldiet avenant.

Arctlie 3

Le derieutcr des rlieotnas du taviral est chargé de l'exécution du

ARRETE du 5 mai 1994

En vigueur en date du 15 mai 1997

Alcirte 1er

L'avenant n° 14 du 14 nrbmvoee 1996 à l'annexe II (Salaires) de
la cioontenvn celtvlocie ntaolnaie du cocemmre de la
poissonnerie, tel qu'étendu par l'arrêté du 14 février 1997
susvisé, est rdneu oogblatriie dnas les mêmes ctonondiis puor
tuos les epouemlyrs et tuos les salariés du cmorcme de gors de
la poissonnerie.

Aclirte 2

L'élargissement au suceetr pnsreenofsoil considéré des efetfs et

ARRETE du 5 janvier 1998

En vigueur en date du 14 janv. 1998

Actrile 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eompyelrus et tuos les
salariés cpomris dnas le cmhap d'application de la conotinevn
citoelvcle ntianolae de la ponersoinsie du 12 avirl 1988, les
diisotnsiops de l'avenant n° 15 du 8 orotbce 1997 (Salaires) à
l'annexe II à la ceviontonn clltcoveie nntlaioae susvisée.

Aclrite 2

L'extension des efetfs et stannoics de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 20 février 1998

En vigueur en date du 3 mars 1998

Actilre 1er

L'avenant n° 15 du 8 ooctbre 1997 à l'annexe 2 (Salaires) de la
cotnivenon cvoicetlle nitlnoaae de la pisonsrenoie du 12 avril
1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 5 jaevnir 1998, est rnedu
oliirtgbae dnas les mêmes cnditooins puor tuos les eopyrumels
et tuos les salariés du cmmrceoe de gors de la poissonnerie.

Arlcte 2

L'élargissement au stceeur pirnssoonefl considéré des eeftfs et

ARRETE du 5 janvier 1999

En vigueur en date du 14 janv. 1999

Atcirle 1er

présent arrêté, qui srea publié au Jounarl ocieeffl de la République
française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beltlion
oficiel du ministère, facsiucle Conentoivns colltiecevs n° 97-02
en dtae du 14 février 1997, dpniosbile à la Drioteicn des Jronuaux
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 44 F.

sotcainns de l'avenant du 14 obortce 1996 susvisé est fiat à dater
de la pbiiclutaon du présent arrêté puor la durée rnteast à courir
et aux cdionniots prévues liedt avenant.

Atrclie 3

Le diceturer des riaoeltns du tiraavl est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jrnaoul ofecifil de la République
française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bultelin
ofefiicl du ministère, faisucle Cniennootvs cvcietlelos n° 97-02
en dtae du 14 février 1997, dslipobnie à la Dieircotn des Jnuourax
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 44 F.

deatr de la ptaluiocbin du présent arrêté puor la durée rantest à
coriur et aux cdotnoinis prévues par ldiet avenant.

Airtcle 3

Le directuer des reonaltis du tiarval est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oifcfeil de la République
française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Beultlin
ocieffil du ministère, fclcsauie Ctenoonnivs clecovtlies n° 97-45
en dtae du 13 décembre 1997, diisoplbne à la Dtreoiicn des
Jrunuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirc
de 44 F.

snciaotns de l'avenant susvisé est fiat à detar de la ptilabiouc du
présent arrêté puor la durée ranstet à coriur et aux coinodntis
prévues par liedt avenant.

Atrlcie 3

Le direeutcr des relaoitns du tiaavrl est chargé de l'exécution du
présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oiffecil de la République
française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btluelin
ocififel du ministère, fcsciluae Cenioovntns collitveecs n° 97-45
en dtae du 13 décembre 1997, diosnbplie à la Diiocretn des
Junorax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc
de 44 F.

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les ermulepoys et tuos les
salariés cprims dnas le chmap d'application de la cotennovin
cevlliotce nontialae de la piornnssoiee du 12 arivl 1988, les
doptnisosiis de l'avenant n° 16 du 17 nermvboe 1998 (Salaires) à
l'annexe II à la cvtnneooiin ctoclevlie ntaoinale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences 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

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 9 avr. 1999

Article 1er

L'avenant n° 16 du 17 novembre 1998 à l'annexe 2 (Salaires) de la convention collective nationale de la profession du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 5 janvier 1999 (Journal officiel du 14 janvier 1999), est redonné effet aux mêmes conditions pour tous les employés et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et

ARRETE du 30 novembre 1999

En vigueur en date du 9 déc. 1999

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession 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 conséquences de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 23 février 2000

En vigueur en date du 29 févr. 2000

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession 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 de tutelle agréé - Département des fonds de formation) " figurant au dernier paragraphe de l'article 2, conformément aux dispositions de l'article L. 952-1 du code du travail ;

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 Cinquante-cinq n° 98-46 en date du 24 décembre 1998, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

Le contenu 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 Cinquante-cinq n° 98-49 en date du 15 janvier 1999, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

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 Cinquante-cinq n° 99-43 en date du 26 novembre 1999, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

2. L'avenant n° 19 du 13 septembre 1999 (Capital humain de formation) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences 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 Cinquante-cinq n° 99/43

en date du 26 novembre 1999, docteur à la Direction des
Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix

ARRETE du 2 mars 2000

En vigueur en date du 11 mars 2000

Article 1er

L'avenant n° 18 du 10 septembre 1999 à l'annexe 2 (Salaires) de
la convention collective nationale de la profession du 12 avril
1988, tel qu'étendu par arrêté du 30 novembre 1999 (Journal
officiel du 9 décembre 1999), est redonné effet aux
mêmes conditions pour tous les employés et tous les salariés
du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et

ARRETE du 19 juin 2000

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2000

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 humain de formation, tels
qu'étendus par arrêté du 23 février 2000 (Journal officiel du 29
février 2000), sont redonnés effet aux mêmes
conditions pour tous les employés et tous les salariés du
commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et

ARRETE du 28 juin 2000

En vigueur en date du 14 juil. 2000

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employés et tous les
salariés compris dans le champ d'application de la convention
collective nationale de la profession 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 dispositions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 30 juin 2000

En vigueur en date du 14 juil. 2000

Article 1er

Sont redonnées obligatoires, pour tous les employés et tous les
salariés compris dans le champ d'application de la convention
collective nationale de la profession du 12 avril 1988, les
dispositions de l'accord du 13 décembre 1999 (Réduction du

de 45,50 F (6,94 Euro).

contenu de l'avenant susvisé est fait à partir de la publication du
présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions
prévues pour l'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 Cotonneux collectif n° 99/43 en
date du 26 novembre 1999, dans l'annexe à la Direction des
Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix
de 45,50 F (6,94 Euro).

contenu des avenants susvisés est fait à partir de la publication
du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions
prévues par les 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 Cotonneux collectif n° 99/43
en date du 26 novembre 1999, dans l'annexe à la Direction des
Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix
de 45,50 F (6,94 Euro).

contenu de l'avenant susvisé pour la durée inscrite à
l'annexe et aux conditions prévues par l'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 Cotonneux collectif n°
2000/09 en date du 24 mars 2000, dans l'annexe à la Direction des
Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix
de 46 F (7,01 Euro).

travaux de travail) conclu dans le cadre de la convention collective
susvisée, à l'exclusion :

- de la phrase " Il est prévu que, sauf accord contraire
express des parties, ces dispositions ne sont pas accordées 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 " Mises 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 jaillissent le recours à la maquette d'entreprise ne doit 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 vue de 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 d'ores et déjà à l'établissement de salariés individualisés est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire précise les cas où il est prévu 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 calcul des salariés 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 substantielle des rémunérations dues par l'employeur.

A l'article 5-3, le point 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 postes attribués sous forme de jours de congés doivent 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'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), la suspension de la prise de poste ne pouvant avoir pour conséquence de reporter au-delà d'un délai d'un an sa prise effective.

A l'article 6-1, le premier 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 mesure 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 financière 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 relatives " 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 conditions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée retenue à l'origine et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des régions 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 Cnnvteios cletoevilcs n° 2000/15 en date du 12 mai 2000, diffusé à la Direction des Joueurs

ARRETE du 13 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

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 redonné effet dans les mêmes conditions pour tous les employés et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur péninsulaire considéré des effets et conséquences de l'avenant susvisé est fait à partir de la date de la signature du

présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par le dit 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, dans le cadre de la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par le dit 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, dans le cadre de la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

à partir de la date de signature du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par le dit 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, dans le cadre de la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

dispositions suivantes sont prises en application de l'avenant n° 20 à la convention collective nationale de la profession " fédération en préambule de l'accord.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la date de signature du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par le dit avenant.

Article 3

ARRETE du 10 novembre 2000

En vigueur en date du 22 nov. 2000

Article 1er

L'avenant n° 20 du 15 février 2000 relatif à la formation professionnelle continue tel qu'étendu par arrêté du 28 juin 2000 susvisé est redonné effet dans les mêmes conditions pour tous les employés et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur péninsulaire considéré des effets et conséquences de l'avenant susvisé est fait à partir de la date de la signature du

ARRETE du 27 septembre 2000

En vigueur en date du 15 déc. 2000

Article 1er

Sont redevenus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession de la restauration du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 21 du 27 septembre 2000 (salaires) à la date de son entrée en vigueur.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 22 février 2001

En vigueur en date du 6 mars 2001

Article 1er

Sont redevenus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession de la restauration du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 22 du 27 septembre 2000 (contribution au financement de la formation) à la date de son entrée en vigueur, à l'exclusion de la phrase : " les

Le directeur des ressources humaines du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur en date du 21 févr. 2001

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés du commerce de gros de la profession 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 privé considéré des effets et

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur en date du 27 avr. 2001

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés du commerce de gros de la profession 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 privé considéré des effets et

ARRETE du 17 octobre 2001

En vigueur en date du 17 oct. 2001

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession 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 devra être pris en compte les éventuels jours de congés non travaillés prévus au niveau de l'entreprise.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnoitveons collectivité n° 2000/43 en date du 23 novembre 2000, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Le texte de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine 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 Cnoitveons collectivité n° 2000/43 en date du 23 novembre 2000, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Le texte de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'origine 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 Cnoitveons collectivité n° 2000/43 en date du 23 novembre 2000, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

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 détermination des droits 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,

du aeenmrt alpilcapbe puor cet aanvent conformément aux dtpisinooss de l'article 9 (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 jaievr 2000, en tnat que la pisre d'une ptirae des jorus de rpoes diot deemreur au chioix du salarié.

La deuxième prahse du deuxième alinéa du ppaaagrrhe rletiaf aux icneedcnis silrelaas de l'article 6-2 est étendue suos réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 jieavr 2000.

Aitlrce 2

L'extension des effets et sacontnis de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pciilauotbn du présent arrêté puor la durée reastnt à

ARRETE du 13 décembre 2001

En vigueur en date du 13 déc. 2001

Actlire 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les elrpuyoems et tuos les salariés du cmcmoree de gors de la poissonnerie, et dnas les mêmes conditions, les doptsisioins de l'avenant du 13 décembre 2000 à l'accord du 13 décembre 1999 (réduction du tepms de travail) colncu dnas le crade de la ctnoienvon cctllevioe noaniltae du cmrcemoe de la prisosinnoe du 12 aivr 1988, tel qu'étendu par arrêté du 17 orctobe 2001 publié au Jarnuol ocfeifil du 27 octobre 2001.

Acritle 2

ARRETE du 15 mars 2002

En vigueur en date du 15 mars 2002

Alircte 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eeylupmors et tuos les salariés corpmis dnas le cahmp d'application de la contoeinvn ciolclteve nitalanoe de la pnooirssneie du 12 avir 1988, les dipotnisoiss de l'avenant n° 27 du 18 otorcbe 2001 (salaire miunmim mensuel) à la coioevtnnn cevotlile nlnaotaie susvisée.

Ailtrce 2

L'extension des eeffts et stnncaois de l'avenant susvisé est ftaie à

ARRETE du 25 juin 2002

En vigueur en date du 25 juin 2002

Airlcte 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eremuolpys et tuos les salariés du crmomcee de gors de la ponrsensioie et dnas les mêmes conditions, les dnpiosisiots de l'avenant n° 27 du 18 oocrbte 2001 (salaire minuimm mensuel) à la ceinnvootn clvtilecoe nlionaate du cmemocre de la piosesnonire du 12 arivr 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 15 mras 2002, publié au Junaorl ofcifeil du 27 mras 2002.

curior et aux cdoiotsins prévues par lidet avenant.

Alrctie 3

Le dteueircr des rilanotes du tavrrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul offiiecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Butllien oiiceffl du ministère, fccsiulae Cntioneonvs clviocltees n° 2001/06 en dtae du 8 mras 2001, dplbsnioie à la Deictiorn des Jrunuaox officiels, 26 rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,01 Euro.

L'élargissement au setceur prsnfosoeenil considéré des effets et sonctnias de l'avenant susvisé est fiat à deatr de la pcibloiatur du présent arrêté puor la durée rnaetst à criour et aux cintodions prévues par ldeit avenant.

Airtlce 3

Le deretiucr des ranteoils du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol offeiicl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buelltin oficifel du ministère, ficuscale Cnntoonives cvlioetlcs n° 2001/06 en dtae du 8 mras 2001, dlipnibsoe à la Dcroiien des Jauorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euro.

deatr de la puitioaclbn du présent arrêté puor la durée rnatest à ciuror et aux cdonintios prévues par liedt avenant.

Arlitce 3

Le dtuecerir des rinlaotes du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Januorl oeciiffil de la République française.

Nota. - Le txttee de l'avenant susvisé a été publié au Belltuin ofcifiel du ministère, fiucsalce Ctinovnenos coietvlecls n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dbsoilpine à la Dcritoiien des Jaruonux officiels, 26 rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,01 Euros.

Artcile 2

L'élargissement au sceetur pifesennosorl considéré des efetfts et sinnatocs de l'avenant susvisé est fiat à dtear de la pioiutalcbn du présent arrêté puor la durée rnaetst à cuorir et aux cdonioniotis prévues par lidet avenant.

Aclrite 3

Le duitecerr des roilatens du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol ocifeil de la République

française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btleilun

ARRETE du 8 juillet 2002

En vigueur en date du 8 juil. 2002

Acrlite 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eepmuloys et tuos les salariés cipomrs dnas le cahmp d'application de la cnineootvn celictovle noanitlae de la pnssiorneioe du 12 airvl 1988, les doiiiptnsoss de l'avenant n° 26 du 18 oocrtbe 2001 (avenant à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du tmepts de travail) cnlocu dnas le crade de la cveoninton coecvitlle nnioltaae susvisée.

Arltcie 2

ARRETE du 8 juillet 2002

En vigueur en date du 8 juil. 2002

Aiclrte 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eyrmploous et tuos les salariés cmrpios dnas le cmhap d'application de la cetvnnoion clocevitte nantoaile de la poeosnirnise du 12 avirl 1988, les dotsnposiis de l'avenant n° 23 du 18 oboctre 2001 portnat sur l'adaptation de la cvoineontn à l'euro et sur des dsopstoniis drieevss de la covennotin celltocive naanotile susvisée.

Acrtile 2

L'extension des eeftfs et snctaios de l'avenant susvisé est ftaie à

ARRETE du 8 juillet 2002

En vigueur en date du 8 juil. 2002

Atirlce 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eeopumyrls et tuos les salariés cpimors dnas le cmahp d'application de la coioevtnnn ctevciiloe nltinoaae de la psirniesone du 12 airvl 1988, les dosospinitis de l'avenant n° 29 du 18 ocobrtre 2001 sur la ftmaoroin à la cevnnootin ctoevlilce naionalte susvisée, à l'exclusion des terems : " dnas les cas et leiitms définis ptiireanremat par DSTRIIAFF ", mentionnés au ppahrgae 4-10 (financement) de l'article 4 (Dispositions rlvaletes au cpiaatl de tmpes de formation), crteionras aux dipnstoois du piont b de l'alinéa 1er de l'article R. 964-1-4 du cdoe du travail.

Le sous-paragraphe de l'article 2-2 (Contrat d'insertion en alternance) rtaeilf au carotnt d'orientation est étendu suos réserve de l'application des diionssopts de l'alinéa 4 de l'article D. 981-5 du cdoe du tavaral rliaetevs à la durée des anictos d'orientation.

oeffciil du ministère, fculciase ctinvneonos cleilvotces n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dsilonbpie à la Dtirocien des Janruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 au pirc de 7,01 Euros.

L'extension des eeftes et stnniacos de l'avenant susvisé est fiatae à dtear de la pibilcutoan du présent arrêté puor la durée rtsaent à coirur et aux ctoinondis prévues par lidet avenant.

Aiclrte 3

Le dceteirur des ranleoits du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oiifcel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bliulten oefifcil du ministère, fuscaicle cinvntoones ctlicioveels n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dinbiolspe à la Dteiroicn des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

dtaer de la pbcaotiluin du présent arrêté puor la durée ratnset à ciuror et aux cnoiidtons prévues par leidt avenant.

Aictlre 3

Le diertceur des rltanoies du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oifecfil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bueilltn oficel du ministère, fcilcasue cienonvntos collectives, n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dolpinisbe à la Dioriectn des Januuorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'alinéa 3 du sous-paragraphe de l'article 2-2 susvisé rteliat au cnotrat de qtfoaiaciuin est étendu suos réserve de l'application des diionstpsios de l'article D. 981-1 du cdoe du tivaral retvaeils à la rémunération des junees de vgnit et un ans et plus.

L'alinéa 4 du sous-paragraphe susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dspnoiitsos du dinreer alinéa de l'article L. 981-10 du cdoe du travail.

L'alinéa 7 de ce même sous-paragraphe rtiaelf au cnatort de qaaofciutlin est étendu suos réserve des dnsotsiiiops de l'alinéa 2 de l'article L. 122-3-8 du cdoe du taviarl aux teems dlqseeuuls le ctnarot à durée déterminée puet être ropmu à l'initiative du salarié loqsruue celui-ci jfistieue d'une eabchume puor une durée indéterminée.

Le sous-paragraphe de l'article 2-2 susvisé ritelaf au conrtat d'adaptation est étendu suos réserve de l'application des dispisontios du dierner alinéa de l'article L. 981-10 du cdoe du travail.

Le sous-paragraphe susmentionné est étendu suos 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 comprennent 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 sagesse de l'arbitrage " 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 sagesse qu'après avoir consulté le comité d'entreprise ou, s'il n'existe pas, des délégués du personnel et, d'autre part, l'employeur doit fournir 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 " prioritaire en matière de la formation, des frais de déplacement et de maintien de la

ARRETE du 10 juillet 2002

En vigueur en date du 19 juil. 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention civeotile nationale de la profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 28 du 18 octobre 2001, annexé 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 aménagements de jours de repos), relatif 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.

ARRETE du 2 octobre 2002

En vigueur en date du 12 oct. 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention civile nationale de la profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'accord-cadre du 20 décembre 2001 sur les conditions de travail de l'industrie pharmaceutique conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

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 relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines 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 concernant les collectives, n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 au prix de 7,10 Euros.

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 relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources humaines 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 concernant les collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des ressources humaines 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 concernant les collectives n° 2002/24 en date du 13 juillet 2002, diffusé à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 2 octobre 2002

En vigueur en date du 12 oct. 2002

Aclitre 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les euoyeplrms et tuos les salariés du cemcmroe de gors de la poeisonronse et dnas les mêmes conditions, les dtsooiipinss de l'avenant n° 28 du 18 obcotre 2001, à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du tmpes de tariavl clncou dnas le cadre de la coetovnnin ctlcvloiee nnlotaie susvisée du ceocmmre de la pnssrnoioiee du 12 avirl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 10 jleuilt 2002 publié au Junraol oieifcfl du 18 jileult 2002.

Alctire 2

ARRETE du 2 octobre 2002

En vigueur en date du 12 oct. 2002

Alitcre 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eypulremos et tuos les salariés du cocmemre de gors de la pooisensinre et dnas les mêmes conditions, les dopiosiistns de l'avenant n° 26 du 18 octrboe 2001, avnenat à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du tpmes de taaivrl cnolcu dnas le carde de la cnovoneitn cecolivlte naailtone du ccmermoe de la pinsienoorse du 12 arvil 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 julelit 2002 publié au Jonaurl oicfeifl du 18 jlleit 2002.

Aictre 2

ARRETE du 2 octobre 2002

En vigueur en date du 12 oct. 2002

Arilcte 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eyleumrops et tuos les salariés du comrmece de gors de la pinorosseine et dnas les mêmes conditions, les dtsioionsips de l'avenant n° 23 du 18 obortce 2001 pontrat sur l'adaptation de la centvonoin à l'euro et sur des dsoitnosipis dsreeivs à la cvnonetion cveilolcte ntilnaoe susvisée du cmoemcre de la posnnoeisire du 12 airvl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 jllueit 2002 publié au Jnoarul oficeil du 18 jilelut 2002.

Airltce 2

ARRETE du 2 octobre 2002

En vigueur en date du 12 oct. 2002

Arctlie 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eolrmyueps et tuos les salariés du cremcome de gors de la pninosorisée et dnas les mêmes conditions, les diopssionits de l'avenant n° 29 du 18

L'élargissement au sutceer pnsesieorfonl considéré des eteffs et sonnitcas de l'avenant susvisé est fiat à detar de la publiatoin du présent arrêté puor la durée rentast à courir et aux ciondnios prévues par leidt avenant.

Arilcte 3

Le dicteeur des rneiotals du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ofecifil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blitlueen oiifcefl du ministère, flasuccie cennvoints cleolitevcs n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dblnipsoie à la Drciteoin des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,01 Euros.

L'élargissement au scteeur pnsrosnioefel considéré des efetfs et saictnons de l'avenant susvisé est fiat à deatr de la pobltuaicn du présent arrêté puor la durée renstat à cruoir et aux cntnoidios prévues par liedt avenant.

Actirle 3

Le durtceier des rnoeiltas du tvaialr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaarl oifceil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beitllun oieiciffl du ministère, fcuaslice ceointnvns coivlecetls n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dnbsoilpie à la Dceiirton des Juraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,01 Euros.

L'élargissement au seuectr pseisneorofnl considéré des efetfs et stcniaons de l'avenant susvisé est fiat à dtaer de la ptbaicoulin du présent arrêté puor la durée retanst à ciuorr et aux cootdnins prévues par ledit avenant.

Acritle 3

Le deterucir des rltinoeas du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oificefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bllieutn oiffecil du ministère, fisaulce ctennoonivs cleioceltvs n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dpiinbolse à la Dicteoirn des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 7,01 Euros.

obrtcoe 2001 sur la faoirotmn à la cieovtnonn cltoilecve nanaitloe susvisée du comrmcee de la posrninseioe du 12 airvl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 jileult 2002 publié au Jauornl offiiecl du 18 jleluit 2002.

Ailtrce 2

L'élargissement au secteur des services considéré des effets et notations de l'avenant susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à couvrir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2001 sur la création d'un contrat de qualification pour les préparateurs-vendeurs en magasin de la mer closus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 9 décembre 2002

En vigueur en date du 18 déc. 2002

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 sur le développement du parrainage à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'alinéa 2 de l'article 2 (cotisation) rattachée aux dispositions de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 17 déc. 2002

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés 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 caractéristiques de qualification professionnelle pour les employés 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 des services considéré des effets et

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 des notifications collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

L'extension des effets et notations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à couvrir 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 des notifications collectives n° 2002/24 en date du 13 juillet 2002, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et notations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à couvrir 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 des notifications collectives n° 2001/48 en date du 29 décembre 2001, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

Les dispositions de l'accord-cadre susvisé est fait à dater de la publication du présent arrêté pour la durée rattachée à couvrir 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 des notifications collectives n° 2002/24 en date du 13 juillet 2002, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Airtlce 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les euymlepos et tuos les salariés cripoms dnas le cahmp d'application de la conotneivn ccievollte ntlaihone de la piosirnseone du 12 aivr 1988, les diopiitssnos de l'avenant n° 33 du 31 ortobce 2002 sur les sareails à la ctineovnon cotlvlecie nlontaaie susvisée, suos réserve des dsotpiinosis réglementaires ponratt fiaotxin du srlaiiae mmiinum itrrosenfeeniopnl de crscoinsae et des donitssipois de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jvienar 2000 modifiée inanutasrt une gnaratie de rémunération mensuelle.

ARRETE du 11 février 2003

En vigueur en date du 11 févr. 2003

Alitcre 1er

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eprmeluyos et tuos les salariés du cmocrmee de gors de la poissonnerie, les dosnipiiosts de l'avenant n° 30 du 18 oocbrte 2001 sur le développement du psiairramte à la contoenvin cvloeictle naitlnoae susvisée, étendu par l'arrêté du 9 décembre 2002 publié au Jnrual ocieffil du 18 décembre 2002, dnas les cdootninis staiuenvs :

L'alinéa 2 de l'article 2 (Cotisation) est elxcu comme étant cirtorane aux diioipsnosts de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Atcrile 2

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Atcilre 1er

Snot reeudns obligatoires, puor tuos les emypuroels et tuos les salariés du cceromme de gors de la poissonnerie, et dnas les mêmes conditions, les dpsiitoisons de l'accord du 20 décembre 2001 sur la création d'un cfiecaitr de qiofcltiiaaun poislseennfloe de préparateur-vendeur en proutdis de la mer colncu dnas le carde de la citonvonen cleivtlcoe naitlonae susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 2 décembre 2002 publié au Jarnuol oifeficl du 11 décembre 2002.

Alcirte 2

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

Ailrcte 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eourmlpeys et tuos les salariés cimorps dnas le cahmp d'application de la cooentvinn

Arltcie 2

L'extension des effets et stonanics de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la paotilciubn du présent arrêté puor la durée rntsaet à ciuror et aux ctnioodnis prévues par ldiet avenant.

Aticlr 3

Le dectuirer des rtlnoiaes du taaivr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul offiiecl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Biutleln oceiffl du ministère, fulsaicce conovntenis cctelveiols n° 2002/47 en dtae du 21 décembre 2002, diiplonsbe à la Dioctrien des Juaruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'élargissement au sctueer peofnrnsosl considéré des etfefts et scnatnois de l'avenant susvisé est fiat à detar de la ptboaciliun du présent arrêté puor la durée resatnt à criuror et aux cdonitnois prévues par ledit avenant.

Artlice 3

Le dicereutr des raeltoins du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrual ofcffiil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biltelun oicifel du ministère, fiaccluse ctonoivenns ceileolcvts n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dsioplnibe à la Dtroiecn des Juunroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piarx Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'élargissement au suectr pisensenorfol considéré des etfefts et sincatons de l'accord susvisé est fiat à dtaer de la ptiloaiubcn du présent arrêté puor la durée rtsneat à cruiror et aux cndoointis prévues par ldiet accord.

Alrctie 3

Le driuceter des rotalnies du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oicfeifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beluitln oififecf du ministère, facisucle cnotenivnos cclvoeteils n° 2002/24 en dtae du 13 jiuillet 2002, dpibionlse à la Diioctren des Jnouaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

clclveoite nnaltioae de la pisesoionnre du 12 avril 1988, les dipiinoostss de l'avenant n° 34 du 5 décembre 2002 sur l'accès du ctiaapl tepms de farioomtn et du paln de fmtioaorn aux salariés snas qficuailtoan à la cnvtonieon cellivcote ntialanoe susvisée.

Arclite 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la parution du présent arrêté pour la durée rattachée à curier et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés 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 condition que l'avenant susvisé, 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 instituant une garantie de rémunération mensuelle.

ARRETE du 2 juin 2003

En vigueur en date du 11 juin 2003

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés 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 l'entreprise et au plan de financement des salariés ainsi qu'au regard de la condition que l'avenant susvisé, étendu par arrêté du 26 mars 2003 publié au Journal officiel du 4 avril 2003.

Article 2

ARRETE du 9 juillet 2003

En vigueur en date du 9 juil. 2003

Article 1er

Sont redevables obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le travail de nuit à la condition que l'avenant susvisé.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail lorsque 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

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 des dispositions législatives n° 2003/1, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'élargissement au secteur privé considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la parution du présent arrêté pour la durée rattachée à curier 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 des dispositions législatives n° 2002/47, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'élargissement au secteur public considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fait à dater de la parution du présent arrêté pour la durée rattachée à curier 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 des dispositions législatives n° 2003/1, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

d'établissement qui doit cerner l'ensemble des valeurs 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 compensatoire 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 exception de la dérogation à la durée maximale qu'on n'indique 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.

Airtre 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

Airtre 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale de la profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 37 du 8 avril 2003 sur le congé d'heures supplémentaires à la convention collective susvisée.

Airtre 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

Airtre 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale de la profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 38 du 8 avril 2003 relatif au report de salaire à la convention collective susvisée.

Airtre 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

Airtre 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale de la profession 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 susvisée.

Airtre 2

ARRETE du 10 octobre 2003

En vigueur en date du 10 oct. 2003

Airtre 1er

Airtre 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 n° 2003/1, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 au prix de 7,23 Euros.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Airtre 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 n° 2003/18, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Airtre 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 n° 2003/18, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Airtre 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 n° 2003/18, diffusé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

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 susvisée, étendue par arrêté du 9

jelliut 2003 publié au Jaorunl oiffiecl du 19 jilluet 2003 dnas les cdnoiotnis saviuetns :

L'accord est étendu suos réserve de l'application des aitercls L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tivraal solen llesuqes la msie en place dnas une etpriesnre ou un établissement du taaivr de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son einestxon à de nlevoeus catégories de salariés est subordonnée à la coilonucsn d'un arcocd de bnarhce étendu ou d'un arccod d'entreprise ou d'établissement qui diot ciennotr l'ensemble des caesuls définies à l'article L. 213-4 précité, et ntnamemot clele destinée à améliorer les cnoitdions de taviarl des tuelaiarvrls de nuit.

L'article 3 (Contreparties en reops au poirft du tiearullavr de nuit) est étendu suos réserve que, conformément aux dsitioosnips de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, les salariés qualifiés de trrlauevails de niut ayant effectué mnois de 220 herues bénéficient du rpeos ctocausnpmer prévu au pimerer alinéa.

L'article 5 (Dérogation à la durée du travail) est étendu suos réserve de l'application des dtspioniisos de l'article R. 213-4 du cdoe du taarvil en vertu dqulselees il puet être fiat actipaolipn de la dérogation à la durée milxaame quotidienne, à cniotoidn que des périodes de rpoes d'une durée équivalente au nbrmoe

ARRETE du 5 décembre 2003

En vigueur en date du 13 déc. 2000

Acrlite 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les emoeulrpys et tuos les salariés du cemomcre de gors de la priessnioone et dnas les mêmes conditions, les dissitooipins de l'avenant n° 36 du 8 arvil 2003 sur la peittrocon médicale à la cnvieoontn cleltcovie noaitnlæ du cormmece de la prisinesrooe du 12 avril 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 6 ortobce 2003, publié au Jruoanl ocffieil du 15 orcbote 2003.

Acilrte 2

ARRETE du 9 décembre 2003

En vigueur en date du 18 déc. 2003

Atrlcie 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les epuoremyls et tuos les salariés du cmcoreme de gors de la peinroosnise et, dnas les mêmes conditions, les dpstisinoios de l'avenant n° 37 du 8 airvl 2003 sur le cnneogitnt d'heures supplémentaires à la cnvntooien cleloctvie nanoatile susvisée du ceomcrme de la peioosrsinne du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 6 otbrcoe 2003, publié au Janurol ofieficl du 15 ootcbre 2003.

Alrtcie 2

d'heures effectuées en atipoicpaln de ctete dérogation sioent accordées aux salariés concernés puor les activités spécifiques visées dnas le préambule et caractérisées, conformément à l'article R. 213-2, par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité.

Ailrtce 2

L'élargissement au suetecr psonrsfoeiel considéré des efefts et soctannis de l'avenant susvisé penrd effet à daetr de la pbauicliotn du présent arrêté puor la durée ratesnt à cuiror et aux cidiotnnos prévues par ledit avenant.

Atilcre 3

Le drtecieur des reloitans du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol offeicil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beltulin oiffiecl du ministère, flsacuice ctneionnovs cceoveillts n° 2003/1, dlpinsiboe à la Dciiteron des Jnuuroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'élargissement au secteur poeoesfnirnsi considéré des effets et sannctios de l'avenant susvisé pnred eefft à deatr de la pialoubitcn du présent arrêté puor la durée rtsanet à cuiorr et aux cnointiods prévues par lidet avenant.

Atircle 3

Le drceetuir des reoltanis du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joranul offeicil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blteuiln oiffiecl du ministère, fucsalice cietnonovns cltloiveces n° 2003/18, dpnioslbie à la Dtioecrn des Jurnuoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'élargissement au steucer pooeifrsesnln considéré des effets et scianonts de l'avenant susvisé penrd efeft à deatr de la pctioluabin du présent arrêté puor la durée raesntt à cuorir et aux coiodinnts prévues par ldeit avenant.

Airtcle 3

Le dtieeucrr des ralientos du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oecffiil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltluien oefciifl du ministère, flsiaucce cenonoitnvs cocllvieets n° 2003/18, dnlioispbe à la Doeciitrn des Joruanux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

ARRETE du 5 décembre 2003

En vigueur en date du 13 déc. 2003

Ailctre 1er

Snot rnueds obligatoires, puor tuos les euopmlyres et tuos les salariés du crmcroe de gors de la poissonnerie, les doisoitpsis de l'avenant n° 38 du 8 airvl 2003 rleiatf au rrpapt de bahrnce à la cotnnovien clvioletce nliaantoe susvisée étendu par l'arrêté du 6 oorbctce 2003, publié au Janourl oiefficl du 15 orbcote 2003.

Airtcle 2

L'élargissement au secteur preosfnseiol considéré des etfes et

ARRETE du 27 janvier 2004

En vigueur en date du 5 févr. 2004

Alritce 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les emyrpupes et tuos les salariés cormpis dnas le cmhap d'application de la conovinetn cvltciloe niaanotle de la pnoirsisoene du 12 arvil 1988, les dnisitoisops de l'avenant n° 40 du 28 oocbtre 2003 sur les seailras à la ctoninvoen cltevlcioe noaantlie susvisée.

Airclte 2

L'extension des efetfs et stincnoas de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Atlrctie 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les elpoeymurs et tuos les salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la ctnoinoevn ccoltlevie nioaantle de la psooniriense du 12 avirl 1988, les distoponsiis de l'avenant n° 39 du 3 oorbctce 2003 complétant l'avenant n° 35, rtialef au traival de nuit, à la ctoonnievn cocltielve susvisée.

Aritcle 2

ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Aritlce 1er

Snot rdeuns obligatoires, puor tuos les emlyorpues et tuos les salariés du coemcrme de gors de la poissonnerie, et dnas les mêmes conditions, les dtoisnposis de l'avenant n° 39 du 3 ooctrbe 2003 complétant l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le tvaial de nuit, à la cnvoinoetn ctcovellie nonataile de la peniisnroose du 12 avirl 1988, étendu par arrêté du 9 février 2004 publié au Jrauonl oficeil du 20 février 2004.

Ariclte 2

siacnotns de l'avenant susvisé prned eefft à daetr de la pclaituboin du présent arrêté puor la durée ranstet à coieur et aux ciditnonos prévues par ledit avenant.

Aitrlice 3

Le dcrtieuer des rlotenais du tvriaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl offiicel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bieulltn ociffeil du ministère, flicucase cnvnoeotns citloeevcls n° 2003/18, dlsbinipoe à la Dicitorn des Juarnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,23 Euros.

detar de la paoiblcutin du présent arrêté puor la durée rsantet à cuiror et aux ciotnodns prévues par ldeit avenant.

Alritce 3

Le drceituer des rioenlats du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuao l oceffil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bulitlen oifeicfl du ministère, fcaulsice coeonvitnns cellotvices n° 2003/50, dlmbiipose à la Dtroicien des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 7,23 Euros.

L'extension des etfefs et snatcinos de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la puoiclabitn du présent arrêté puor la durée rntaest à cirour et aux ctiooindns prévues par liedt avenant.

Alcirte 3

Le deceiurtr des relioants du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl ofiieicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bitlluen officiel du ministère, fucicaste cieoonvnnts ciceetolvls n° 2003/44, dpoblsniie à la Deioirtcn des Jrnuuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

L'élargissement au sceteur prfesnseionol considéré des etfes et stanonics de l'avenant susvisé prend eefft à dater de la puoltcbiain du présent arrêté puor la durée ranetst à coriur et aux cdiionotns prévues par ldeit avenant.

Ailctre 3

Le dicrteeur des raeiltions du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl ofefiicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beultlin ocefifil du ministère, fculiasce cvennootnis coleelcitvs n° 2003/44, dbilisnope à la Dcritein des Jranouux officiels, 26, rue

ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

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

ARRETE du 7 juin 2004

En vigueur en date du 17 juin 2004

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 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°

ARRETE du 22 juillet 2004

En vigueur en date du 30 juil. 2004

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

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante 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 trimestriel de l'enseignement n° 2003/50, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

39 susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante 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 des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules trimestriels de l'enseignement n° 2004/4 (pour l'avenant n° 39) et n° 2004/9 (pour l'avenant n° 39 bis), disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

officiel du 17 juin 2004.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante 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 des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules trimestriels de l'enseignement n° 2004/4 (pour l'avenant n° 39) et n° 2004/9 (pour l'avenant n° 39 bis), disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Atclrie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eerluymops et tuos les salariés ciormps dnas le camhp d'application de la cnioetnvon ctloicelve naniaotle de la pnneosroisie du 12 aivr 1988, les doipntioiss de l'avenant n° 43 du 24 mras 2004 rteilaf au fnencneaimt de la ftiomaron des aeppitrns à la cnveotnoin cleoitcvle susvisée.

Atclrie 2

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Airtcle 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eyolrpeums et tuos les salariés crmpois dnas le cmhap d'application de la cnitveonon ceiloltcve natolinae de la psisnnrioeee du 12 arivl 1988, liidtsosoipesns de l'avenant n° 42 du 4 mras 2004 rtlaef au paln dooatermifn à la cntoeniovn clcettlvioe susvisée.

Atcirle 2

L'extension des eeffts et satnconis de l'avenant susvisé est ftaie à

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Altirce 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les ermelupoy et tuos les salariés criomps dnas le cmahp d'application de la cvootninen cleoilcvte nlaanoite de la psirseonoine du 12 airvl 1988, les dosiintpsois de :

- l'avenant n° 41 du 20 oorcbte 2003 rltaef à la prévoyance à la coonitvnen ccovetille susvisée, à l'exclusion des tremes " le caitapl assuré sbuit un antametbet de 2 % par ttesmrre après l'âge de 65 ans " mentionnés au dneerir alinéa de l'article 2, cmome étant cneroirats aux dtioiinsspos de l'article L. 122-45 du cdoe du tiraval ;

- l'avenant n° 41 bis du 14 jainver 2004 complétant l'avenant n° 41 susvisé ;

- l'avenant n° 44 du 1er jeiuillt 2004 mindafiot et complétant les aeavtnns susvisés, à l'exclusion :

- des terems " ou au 65e airevsnianre s'il est en état d'incapacité " mentionnés au pgraaprahe 1 (Garanties décès en cas de résiliation du contrat) de l'article 20 (Garanties décès et pensirotats en curos de peamneit en cas de résiliation du

L'extension des effets et snoaitcns de l'avenant susvisé est fatie à deatr de la pltabouicin du présent arrêté puor la durée rsaentt à cirour et aux coidoitnns prévues par ldeit avenant.

Atcrile 3

Le dceutreir des rnioeltas du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual oefiifcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Buileltn oicifevl du ministère, fiscuacle ctnoinoevns cceoltleivs n° 2004/15, dbpiisnole à la Dierciotn des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

dtear de la pibalocuitn du présent arrêté puor la durée rtenast à cuiror et aux cinntoidos prévues par lidet avenant.

Arlctie 3

Le drceetuir des rnetoials du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl oifeifcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bllietun oecififl du ministère, faclucsie ctenoninovs ciloectlves n° 2004/18, dspnoibile à la Detocriin des Jaonruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

contrat), cmome étant ctreornais aux dtsosnioipis de l'article L. 122-45 du cdoe du tviraal ;

- des termes " et au puls trad le dnereir juor du tirtemrse cvuil au curos deuqul se situe le 65e airrnenisvae " mentionnés au troisième ponit de l'avant-dernier alinéa du phpgraaae 2 (Prestations en corus de pamieent en cas de résiliation du contrat) de l'article 20 (Garanties décès et pnoirtatses en curos de painemet en cas de résiliation du contrat), cmome étant crantieros aux dsiitoinspos de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Acrtlie 2

L'extension des efftes et scotnians des avntnaes susvisés est fatie à detar de la paiitclboun du présent arrêté puor la durée rstaent à crouir et aux ciononitds prévues par ltdeis avenants.

Alctrie 3

Le deicerutr des renltiaos du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oefciful de la République française.

Nota. - Le ttexe des antnaves susvisés a été publié au Btuielln oicifevl du ministère, fclusaics cvonnetions covtelicles n° 2004/9 et n° 2004/33, dopesbilins à la Dtoicrien des Jaournux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

ARRETE du 8 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Altcrie 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eulympeors et tuos les salariés du ccrmomee de gors de la poissonnerie, les doiisnspoits de l'avenant n° 42 du 4 mras 2004 riatlf au paln de fartimoon à la conineotvn cceloltvie nlنيااote susvisée, étendu par arrêté du 26 orcobte 2004, publié au Joanurl oiefcfil du 9 nmbvoere 2004.

Atcirle 2

L'élargissement au setucer pesorfonnseil considéré des eteffs et

ARRETE du 8 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Aitrclre 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les emleuoryps et tuos les salariés du cmmrocee de gors de la poissonnerie, les dsintspioois de :

- l'avenant n° 41 du 20 octbroe 2003 rlitaef à la prévoyance à la ctovieonnn ctvcilleoe noiltnaae susvisée, étendu par arrêté du 26 orcobte 2004 publié au Jruaonl ofceifil du 9 nbvemroe 2004, à l'exclusion des temres : " le catpail assuré sicut un anabetemtt de 2 % par tersrimte après l'âge de 65 ans " mentionnés au drneier alinéa de l'article 2, cmome étant crieonatr aux diisoostpnis de l'article L. 122-45 du cdoe du tiraavl ;

- l'avenant n° 41 bis du 14 javienr 2004 complétant l'avenant susvisé, étendu par arrêté du 26 obocrtre 2004 publié au Janruol offiiecl du 9 nrmoebve 2004 ;

- l'avenant n° 44 du 1er jiellut 2004 mfdainiot et complétant les aneavts susvisés, étendu par arrêté du 26 ocoborte 2004 publié au Jaonrul ocfeifil du 9 nobermve 2004 à l'exclusion :

- des trmees : " ou au 65e arsirnaievne s'il est en état d'incapacité " mentionnés au prraapahge 1 (Garanties décès en cas de résiliation du contrat) de l'article 20 (Garanties décès et poantietrss en cruos de pmnaieet en cas de résiliation du

ARRETE du 8 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Altirce 1er

Snot reuedns obligatoires, puor tuos les eeoypmruls et tuos les salariés du ccomerme de gors de la poissonnerie, les dtnosipsiios de l'avenant n° 43 du 24 mras 2004 rleaitf au fniacneenmt de la fooraitmn des aptinreps à la ceonointvn citeolvcle natlinaoe susvisée, étendu par l'arrêté du 26 otbocre 2004 publié au Jornual oificfel du 9 nobmvere 2004.

Alcitre 2

snnotacis de l'avenant susvisé prned efeft à dater de la putblaiocin du présent arrêté puor la durée retnast à cuorir et aux cinodniots prévues par ldeit avenant.

Arlcite 3

Le ducirteer des rtneails du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaorul oiefcfil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Betlliun oeifcfil du ministère, fcalscuie cveiotnonns ceeoliclvt n° 2004/18, dliipbonse à la Docieitrn des Jrnoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

contrat), cmome étant coraetrnis aux ditispooisns de l'article L. 122-45 du cdoe du tvarial ;

- des termes : " et au puls trad le dreienr juor du trrtsmeie civil au cuors dqueul se stiuie le 65e aivnnirerage " mentionnés au troisième piont de l'avant-dernier alinéa du phgarapare 2 (Prestations en cuors de peiamnet en cas de résiliation du contrat) de l'article 20 (Garanties décès et pnsitteroas en cours de pmeneiat en cas de résiliation du contrat), comme étant cireartons aux dsoipsiintos de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Ailcrte 2

L'élargissement au seectur pooinrseesnfl considéré des etfefs et stcoannis des atvnaes susvisés prend efeft à dtear de la potbulaicn du présent arrêté, puor la durée rtnesat à cuorir et aux conidnotis prévues par ldistes avenants.

Acitrle 3

Le deertcur des raenlotis du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl oceiffl de la République française.

Nota. - Le tetxe des aneatnvs susvisés a été publié au Bletuiln oiceiffl du ministère, fcclieusas cinvtneoons clceelovits n° 2004/9 et n° 2004/33, dniilobepss à la Doiirtecn des Jonuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'élargissement au suetecr prsfeinsnooeel considéré des etfefs et sntniocas de l'avenant susvisé pernd efeft à dater de la ptabliicuon du présent arrêté puor la durée rtseant à courir et aux ciotonnids prévues par leidt avenant.

Article 3

Le drcetueir des raietonls du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuoarl ociifeffl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bleuitln ocffieffl du ministère, ficlscae cotvneonnis cvlciteoels n°

ARRETE du 28 décembre 2004

En vigueur en date du 11 janv. 2005

Aiclrtc 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les euyermopls et tuos les salariés cprmois dnas le cmhap d'application de la covintoenn ccltovie ntaniolae de la piosrsninoee du 12 aivr 1988, les dioiitsponss de l'avenant n° 46 du 6 ocrtboe 2004, riltetf aux salaires, à la cnttooievn cctoillvee susvisée.

Arlcite 2

L'extension des efftes et scitaonns de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 févr. 2005

Alirtce 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eomlueryps et tuos les salariés du crocemme de gors de la poissonnerie, les dsionispotis de l'avenant n° 46 du 6 orcobte 2004, rialtetf aux salaires, à la coinenovtn ctveilcole nalantioe susvisée, étendu par arrêté du 28 décembre 2004 publié au Jrnoual oiecffil du 11 jevnair 2005.

Atlrice 2

L'élargissement au seecutr presisofnoenl considéré des eeffts et

ARRETE du 28 octobre 2005

En vigueur en date du 9 nov. 2005

Acitrle 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les euoeymlrps et tuos les salariés cimoprs dnas le chmap d'application de la cinnoovten clolievcte nailaotne de la pnssoeoirine du 12 aivr 1988, les dotnoisipsis de l'avenant n° 50 du 7 jlleiut 2005, raetlif au srilae mensuel, à la covtoneinn cvolilcete susvisée.

Airtlce 2

L'extension des efefts et scitnonas de l'avenant susvisé est fitae à

ARRETE du 20 janvier 2006

En vigueur en date du 31 janv. 2006

Arctile 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eyrelmuops et tuos les salariés du crmocmee de gors de la poissonnerie, les doiistiospns de l'avenant n° 50 du 7 jeulilt 2005 rlietf au saiarle meeusnl à la cnneivootn clcitlovee noantliae susvisée, étendu par l'arrêté du 28 octobre 2005, publié au Jranuol ofiifcel du 9 norbveme 2005.

Acrtlie 2

detar de la pctoiuilabn du présent arrêté puor la durée rtesnat à criuor et aux cnoiidtns prévues par ldeit avenant.

Airltce 3

Le diurceter des rontielas du triaavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaourl oeficfl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Beitluln ofceifil du ministère, fuilccsae cneotinnvos coteveillcs n° 2004/44, diiopbslne à la Dterioicn des Juarnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

satcoinnns de l'avenant susvisé prend efeft à dater de la pbcaotiulun du présent arrêté puor la durée restant à coriur et aux cinoointds prévues par ledit avenant.

Atrclie 3

Le deeticurr des rnleitaos du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl oificfcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bltiluen ofcieifl du ministère, fcauscile cvntniooens colliteecvs n° 2004/44, dispolnibe à la Dicertoin des Juoarunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirc de 7,32 Euros.

dater de la pitacbouiln du présent arrêté puor la durée raetsnt à curior et aux cndoointis prévues par ledit avenant.

Alricte 3

Le dicretuer des raenliots du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl oficefil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Butlieln offciiel du ministère, fclaisuce ctovnnoincs celvteloics n° 2005/31, diilspobne à la Diecotirn des Jaunroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

L'élargissement au suetcer psennisoefol considéré des effets et sntoinacs de l'avenant susvisé prned effet à dtaer de la pocutiablin du présent arrêté puor la durée rstanet à cuiorr et aux coiidtnns prévues par ldiet avenant.

Actrile 3

Le deuceirtr des ralniteos du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornual ofiicefil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blilteun

ARRETE du 1 février 2006

En vigueur en date du 10 févr. 2006

Airtlce 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eyuerlopms et tuos les salariés cormips dnas le cmahp d'application de la cvintoenon clceltovie ntanolaie de la pnioirsnose du 12 arivl 1988, les doipiotssins de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, rtealif à la prévoyance, à la cionevontn cvileltcoe susvisée.

Atrilce 2

L'extension des etfeffs et scnanotis de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 1 février 2006

En vigueur en date du 10 févr. 2006

Airlcte 1er

Snot rdeuens obligatoires, puor tuos les eoyrlupmes et tuos les salariés ciromps dnas le champ d'application de la cnnoovtein clcovtiele ntalianoe de la psseiroinone du 12 avirl 1988, les dtopisosniis de l'avenant n° 49 du 7 jluielt 2005 praontt création d'un CQP " gsnaoietinre d'entreprise du cermcmoe de la pnoirnsossee " à la cntoinveon cvltielcoe suvisée.

Aticlrce 2

ARRETE du 30 mars 2006

En vigueur en date du 11 avr. 2006

Aticlrce 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les epmuryelos et tuos les salariés cmripes dnas le camhp d'application de la coeontvnin cioletcvle noliaante de la pirniososene du 12 avirl 1988, les dspitsnois de l'avenant n° 47 du 27 obcorce 2005, sur la validité et l'impérativité des cvenoioitnns clectlovies et adrcocs de bcranhe et d'entreprise, à la ctneinoovn cliltecvoe naitnloae susvisée.

Arcilte 2

ARRETE du 21 juin 2006

En vigueur en date du 4 juil. 2006

Altcrce 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les epeurylmos et tuos les salariés du coecmrme de gors de la poissonnerie, les dipionsitoss de :

- l'avenant n° 47 du 27 octombe 2005, rtiealf aux cointinods de validité et d'impérativité des cvtenonoinis et accdros de branche,

daetr de la pluuiobtcan du présent arrêté puor la durée rseatnt à coirur et aux cotoinidns prévues par ldeit avenant.

Atlcirc 3

Le deutercir des rilatoens du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ofeicfl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Btueilln oicifefl du ministère, fcualcise cnvtniooens ceotlviecls n° 2005/33, dilnipobse à la dictieorn des Jaruounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirc de 7,50 euros.

L'extension des effets et stnaoincs de l'avenant susvisé est faite à detar de la paoiulcibtn du présent arrêté puor la durée rsenatt à coirur et aux cooitindns prévues par ldiet avenant.

Actlire 3

Le dueritcer des rnltaeios du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ociffiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Betiluln ocfiifel du ministère, fiuascclle cvionnonets cvolletceis n° 2005/33, dnlpisboie à la Dcriotien des Junraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

L'extension des etffes et snnacotis de l'accord susvisé est fatie à deatr de la piibluatcn du présent arrêté puor la durée rnaetst à ciuror et aux ctiioonnds prévues par lidet avenant.

Altircce 3

Le druetcier des raneiltos du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol officeil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bultilen officiel du ministère, fuscicale cnentivnoos clocevitles n° 2005/48, dnoipsiibe à la Dicritoen des Jruanoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

à la cinvnooten colclvitee nailnoate susvisée, étendu par l'arrêté du 30 mras 2006, publié au Jnuoral ofecfiil du 11 arvil 2006 ;

- l'avenant n° 48 du 7 jilulet 2005, realitf à la prévoyance, à la cinnovoten cvitceolle nalitanoe susvisée, étendu par l'arrêté du 1er février 2006, publié au Jaonurl ocfeiifl du 10 février 2006 ;

- l'avenant n° 49 du 7 jilulet 2005, porntat création d'un ceitrafact de qouiclaiaitfn poeslrilsfnoene " genaniortsie d'entreprise(s) du ccormeme de la posneriniose ", à la ctovnoien clvcetloie noaalinte 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 scissions des avancements susvisés prendra effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à circonscrire et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

ARRETE du 19 octobre 2006

En vigueur en date du 28 oct. 2006

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 51 du 6 octobre 2005, relatif aux avantages 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 mise en œuvre des mesures prévues des entreprises.

ARRETE du 1 décembre 2006

En vigueur en date du 17 déc. 2006

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 52 du 1er février 2006, relatif au régime de retraite complémentaire " poissonnier, écaille, tirage en produits de la mer ", à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 5 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession 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

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 annexes susvisées a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les annexes n° 2005/33 (en ce qui concerne les annexes n° 48 et n° 49) et n° 2005/48 (en ce qui concerne l'avenant n° 47), disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

Article 2

L'extension des effets et salons de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à circonscrire 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 concernant les annexes n° 2005/48, disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et salons de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à circonscrire 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 concernant les annexes n° 2006/10, disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,61 euros.

L'extension des effets et salons de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée relative à circonscrire 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 concernant les annexes n° 2006/36, disponibles à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 7 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Alcirte 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eploymures et tuos les salariés du ccrmemoe de gors de la poissonnerie, les doinipoitsss de l'avenant n° 51 du 6 ocrbote 2005, raltief aux fatnoroims prioritaires, à la cnoetvionn clieoltcve nntaailae susvisée, étendu par l'arrêté du 19 otcobre 2006, publié au Jruaonl oiciefnl du 28 ortcboe 2006.

Ariltce 2

L'élargissement au scteuor pnenoseoirfsl considéré des etffes et

ARRETE du 26 décembre 2006

En vigueur en date du 4 janv. 2007

Ailtrce 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eyepmurols et tuos les salariés cmoirps dnas le cmhap d'application de la cninoovten clcolivete niotanale de la pseinoorsne du 12 airvl 1988, les dspiosnioits de l'avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004, rltiaef à la foitroamn professionnelle, à la cineootnvn ctivcollee nianaolte susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dpntoisosis de l'article L. 951-1-II du cdoe du tvarial tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 qui prévoit le relèvement de crnetais sluies de prélèvements obligatoires. Ainsi, les emrepulys oncaupct de dix à monis de vgint salariés snot exonérés pemptrellaniet des veemrnests légaux et cnivnoennotels qui luer snot applicables.

Le direner alinéa du A de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dpitonissios de l'article L. 980-1 du cdoe du taviral soeln llqleeuess les séquences de fmortaion pveenut être

ARRETE du 8 février 2007

En vigueur en date du 16 févr. 2007

Atcirle 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les eloryeumps et tuos les salariés du ceocrmme de gors de la poissonnerie, les dpsosiotinis de l'avenant n° 53 du 3 julielt 2006, raltief au salriae mensuel, à la cneivotnon ctocivllée nnaalitoe de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 5 décembre 2006, publié au Joaurnl officefl du 19 décembre 2006.

Ailctre 2

ARRETE du 8 février 2007

En vigueur en date du 16 févr. 2007

Altcire 1er

sotnaicns des ateannvs susvisés prend eefft à dtear de la ptoilucbain du présent arrêté puor la durée rsnatet à croiur et aux coidnntios prévues par ldiet avenant.

Alticre 3

Le diteurecr général du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oifecifl de la République française.

Nota. - Le txtée de l'avenant susvisé a été publié au Bltuelin oeiiffcl du ministère, flucaisce cntneinvoos clclovteeis n° 2005/48, dsnoibplie à la Ditiocern des Junuaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,61 euros.

dispensées par l'entreprise lorsqu'elle dispsoe d'un srcevie de formation.

Le E de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dnisopotsiis des aierctls L. 981-5 (deuxième alinéa) et D. 981-1 du cdoe du travail.

Actlire 2

L'extension des etffes et stoiancns de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pautilbcoin du présent arrêté puor la durée ranstet à cuoirr et aux cinoidntos prévues par ldiet avenant.

Airltce 3

Le ductireer général du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl oiifcefl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Buleltin ofecfiil du ministère, fiscualce cnontenoivs cvcittlooes n° 2005/1, dsoipiblne à la Dteiroicn des Juounrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

L'élargissement au stecuer pfoirensonsel considéré des etffes et siocnatns de l'avenant susvisé prned eefft à detar de la puaiictboln du présent arrêté puor la durée rstanet à cruir et aux cntdnooiis prévues par ledit avenant.

Atrlcie 3

Le dcereutir général du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ociieffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au BletiuLn oiiceffl du ministère, ficcslaue cninvooents cltoeievcls n° 2006/36, dnpisiole à la Detoricin des Jurunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pircx de 7,61 euros.

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les elouyrmpes et tuos les salariés du crcmme de gors de la poissonnerie, les dsopnisotiis de l'avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004, rltiaef à la foamroitn professionnelle, à la ctinoevonn cvleoiltce noalitnae susvisée,

étendu par l'arrêté du 26 décembre 2006, publié au Journal officiel du 4 janvier 2007.

Article 2

L'élargissement au secteur privé considéré des effets et conséquences des avantages susvisés prendra effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRETE du 9 février 2007

En vigueur en date du 20 févr. 2007

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 recrutement de spécialistes " 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

ARRETE du 14 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

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 profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 54 du 19 octobre 2006, relatif au caractère de qualification professionnelle " professionnelle ", à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 15 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

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 profession du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 56 du 20 novembre 2006, relatif à une formation " hygiène et sécurité des biens professionnels ", à la convention collective susvisée.

Article 2

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 complémentaire des lois n° 2005/01, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'élargissement au secteur privé considéré des effets et conséquences de l'avenant susvisé prendra effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe 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 complémentaire des lois n° 2006/10, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe 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 complémentaire des lois n° 2006/47, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe 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 complémentaire des lois n° 2006/52, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

ARRETE du 22 juin 2007

En vigueur en date du 20 févr. 2007

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 qualité de produits péchés", à la convention collective 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

ARRETE du 21 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

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 confort de travail professionnel "postures", à la convention collective 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

ARRETE du 26 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

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 profession 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 susvisée.

Article 2

sont acquis de l'avenant susvisé prend effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante 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, flammée conventionnelle n° 2006/52, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

Les dispositions de l'avenant susvisé prendront effet à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante 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, flamme conventionnelle n° 2006/36, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante 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, flamme conventionnelle n° 2006/52, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 27 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

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° 92 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires (1 annexe), à la convention collective nationale susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 27 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juin 2019 portant élargissement au commerce de gros de la poissonnerie d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0147 du 27 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions

de l'avenant n° 92 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires (1 annexe), à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 27 décembre 2018 publié au Journal officiel du 30 décembre 2018.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 21 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

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° 95 du 12 décembre 2018 relatif à l'amélioration du régime de santé et à l'action sociale, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale s'agissant de la définition des modalités de fonctionnement et de financement du fonds de solidarité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

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° 93 du 21 novembre 2018 relatif à la formation hygiène obligatoire, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 97 du 9 janvier 2019 relatif aux dispositions du titre VIII relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le 3e alinéa de l'article 2 est 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).

- l'avenant du 6 février 2019 relatif à la garantie incapacité-invalidité pour le personnel non cadres, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, 2019-6, 2019/10, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant élargissement au commerce de gros de la poissonnerie d'avenants à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de :

- l'avenant n° 93 du 21 novembre 2018 relatif à la formation hygiène obligatoire, à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 23 décembre 2019 publié au Journal officiel du 10 janvier 2020 ;
- l'avenant n° 97 du 9 janvier 2019 relatif aux dispositions du titre VIII relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 23 décembre 2019 publié au Journal officiel du 10 janvier 2020 ;
- l'avenant du 6 février 2019 relatif à la garantie incapacité-invalidité pour le personnel non cadres, à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 23 décembre 2019 publié au Journal officiel du 10 janvier 2020.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/6, 2019/10, 2019/16, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 avril 2020 portant élargissement au commerce de gros de la poissonnerie d'un avenant à la convention collective nationale de la

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de l'avenant n° 95 du 12 décembre 2018 relatif à l'amélioration du régime de santé et à l'action sociale, à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 2019 publié au Journal officiel du 5 novembre 2019.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 3 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0281 du 20 novembre 2020

Article 1

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 stipulations de l'avenant du 6 février 2019 relatif au travail de nuit, à la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3122-8 et L. 3122-15 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve que les cadres au forfait jours qu'il vise n'entrent pas dans la définition du travailleur de nuit telle que prévue par l'article L. 3122-5 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3122-18 du code du travail.

Les termes « 2 (deux) visites par an » mentionné au 1er alinéa de l'article 6 sont exclus de l'extension pour non-conformité avec les dispositions des articles L. 4624-1 et suivants du code du travail.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 10 sont étendus sous réserve du

respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2020 portant élargissement au commerce de gros de la poissonnerie d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0015 du 17 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les stipulations de l'avenant du 6 février 2019 relatif au travail de nuit, à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 6 novembre 2020 publié au Journal officiel du 20 novembre 2020.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 janvier 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0019 du 22 janvier 2021

Article 1

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 stipulations de l'avenant du 1er septembre 2020 relatif à la grille des qualifications et des rémunérations, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 février 2021 portant élargissement au commerce de gros de la poissonnerie d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les stipulations de l'avenant du 1er septembre 2020 portant modification de la grille des qualifications et des rémunérations, à la convention collective nationale de la poissonnerie de détail, demi-gros et gros, tel qu'étendu par arrêté du 11 janvier 2021 publié au Journal officiel du 22 janvier 2021.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 12 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0085 du 10 avril 2021

Article 1

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, à l'exclusion de l'activité de gros, les stipulations de l'avenant du 6 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 22 avril 2021 portant extension d'un avenant à des avenants à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0108 du 8 mai 2021

Article 1

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 stipulations de l'avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé et à l'article 1er de l'avenant n° 95 du 12 décembre 2018 relatif à l'amélioration du régime santé et l'action sociale, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant

extension d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0123 du 29 mai 2021

Article 1

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, tel que modifié par l'accord du 18 septembre 2020 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, à l'exclusion de l'activité de gros, les stipulations de l'avenant du 23 octobre 2020 portant suspension de la garantie dépendance, à la convention collective nationale susvisée ;

Conformément à la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, les termes suivants sont exclus de l'extension :

- aux 3e, 4e et 5e alinéas du préambule : « la couverture de cette garantie a été confiée à l'OCIRP et », « et ayant donné lieu à la souscription d'un contrat d'assurance auprès de l'OCIRP » et « , en concertation avec l'OCIRP, » ;
- aux 1er, 3e, 4e et 6e alinéas de l'article 1er : « et ayant donné lieu à la souscription du contrat d'assurance auprès de l'OCIRP », « au contrat d'assurance de l'OCIRP », « ni versée à l'OCIRP par l'intermédiaire de l'AGPIS » et « , en concertation avec l'OCIRP, ».

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/49, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 8 juin 2021 portant élargissement au commerce de gros de la poissonnerie d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les stipulations de l'avenant du 6 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 2 avril 2021 publié au Journal officiel du 10 avril 2021.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 juin 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant élargissement au commerce de gros de la poissonnerie d'un avenant à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0159 du 10 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les stipulations de l'avenant du 3 juillet 2019 à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé et à l'article 1er de l'avenant n° 95 du 12 décembre 2018 relatif à l'amélioration du régime santé et l'action sociale, à la convention collective nationale susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 22 avril 2021 publié au Journal officiel du 8 mai 2021.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 15 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0167 du 21 juillet 2021

Article 1

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, tel que modifié par l'accord du 18 septembre 2020 susvisé portant fusion des champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, à l'exclusion de l'activité de gros, les stipulations de l'accord du 2 mars 2021 relatif à la mise en place du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance, conclu dans le cadre la convention collective nationale de la poissonnerie susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Fait le 15 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant élargissement au commerce de gros de la poissonnerie d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

JORF n°0226 du 28 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les stipulations de l'accord du 2 mars 2021 relatif à la mise en place du dispositif de la promotion ou reconversion par l'alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 15 juillet 2021 publié au Journal officiel du 21 juillet 2021.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,