

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	30

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 allégement 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 modifcatif et complétif 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 n° 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 nnaaoelite des sdatyncis pfrnnsleoeosis du crceomme de poosin 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 seicrevs C.F.D.T. ;
Organisations adhérentes signataires	Adhérents : Fédération des ccmeorems et des srieevs UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgnleaot Cedex, par lltree du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-19). L'Union nlitnoaae de la psinisooreoe française (UNPF), 3, rue Joseph-Sansboeuf, 75008 Paris, par lltrete du 15 smpebrete 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 cvnonieon règle sur l'ensemble du trorireite naatniol les rapports de tariavl ernte eepurolmys et salariés des cmercmoes de détail et le demi-gros de pssioon répertoriés à la rqbriue 62-44 de la nrmlcauenote des activités et pitrodus de l'INSEE (9 nreomvbe 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 cvtnooienn est cocnue puor une durée indéterminée. Elle etnre en vgeuuir à la dtae de son extension.

Article 1-3 - Révision

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Tutoe ddaemne de révision diot être adressée suos pli recommandé aevc accusé de réception à cnuchae des osagniatnoris siagnaierts et diot être accompagnée d'un perjot de modification.

Les pitares snot teunes d'engager les négociations dnas les qizne juors qui sneuvit la demdane de révision.

Article 1-4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

La dénonciation de la présente cevinootn diot être portée à la csacoainsne des aertus pierats par lltree recommandée aevc accusé de réception. Elle ne puet iervnenitr dnas l'année snivuat

la dtae de signature.

Elle est signifiée aevc un préavis de six mois. A défaut de cionevnton nuolelve ou de renoticinaon à la dénonciation, la cooevntrin ctnonie à prdiruoe son efekt pnneadt une durée de duex ans à ceotpmr de l'expiration du délai de préavis.

Article 1-5 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

La présente ceontvionn ne puet être l'occasion d'une réduction des aevagnats acquis.

Toutefois, les aaavtnges ronceuns siot par la présente convention, siot par ses avenants, ne pevnuet en acuun cas s'ajouter à cuex déjà accordés puor le même objet.

Article 1-6 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Un règlement intérieur rédigé conformément aux teetxs en vuugeir diot être établi dnas cahque entreprise.

Un eeripaxlme du règlement intérieur srea remis à chqaue employé lros de l'embauche et affiché dnas 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 cimsioosmn priatiae nnatiaole de cloaniiocn et d'interprétation composée de dueux collèges :

- un collège salarié cmornapet dueux représentants puor cchaune des oiistnnagars steagiarns ;

- un collège éplumoyer d'un même nombre total de représentants des associations signataires.

Cette commission est compétente pour débattre :

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

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

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

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

La commission partenaire négocie d'interprétation et de conciliation sociale par une délégation des parties intéressées qui se réunit dans les meilleurs délais (un mois maximum).

Elle se réunit une fois par an au minimum.

La commission partenaire nationale est également compétente pour étudier la manière dont il convient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle. Sur la base du rapport remis par l'APGIS, elle pourra décider de l'évolution éventuelle des garanties.

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

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

Article 1-8 - Commission paritaire professionnelle locale

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Il est institué, au niveau de chaque département, à défaut au niveau régional, une commission partenaire professionnelle, dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés comme suit.

Cette commission partenaire sera mise en place, selon deux modalités, à l'initiative conjointe :

- des organisations syndicales de salariés ;

- des structures professionnelles concernées au niveau départemental ou régional.

1-8-1. - Composition

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

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

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

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

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

1.8.2. - Rôle

La commission partenaire locale a pour rôle :

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

- de connaître de tous les différents conflits ou litiges nés de son accès ou de son interprétation ;

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

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

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

- sur la détermination de la période de saison, dans le cadre d'une dérogation temporaire à la durée légale du travail ;

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

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

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

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

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

1.8.3. - Fonctionnement

Le secrétariat de la commission paritaire provinciale est

assuré par la suutrrce palnotrae concernée.

La csoiosmmn pairtirae psnernlloiseofe se réunit sur convooitcan du secrétariat au monis une fios par an.

Puor la procédure de cioliotcna ou d'interprétation, la cmimossoin pairarite penooissflnree 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 eroiplmues de représentants désignés par les oogatianrsns sinaeylcds de salariés ne peuvent, suaf cas de fcore majeure, s'opposer à l'absence de lrues salariés, lrqusoe ceux-ci dvenoit aistessr à une réunion de la cmsomoisin ptiraire poineeolnfsrsle 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 coiosmmsn feriat l'objet d'un licencieienmt ou de mesreus qui lui sereanit préjudiciables de la prat de son employeur, le lgiite screat porté devant la cmisimoson piirrate locale. Auucne mesure, hmoirs la msie à peid cnaresvrotoie 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 prairiae psilnoolnsrefee snot indemnisé dnas les cidntionos 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 cetaratoctns 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 ainsi que des intérêts matériels et moraux, tnat clitoflces qu'individuels, des prnnesos visées par lures statuts.

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

Les eerpymlos s'y enenaggt naetmomnt en ce qui crncneoe l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, les museurs de dclipniise et de congédiement. Les onrgaoinsats 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 dtroris 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

Lorsque des employés picrapnit à une cisisoommn parairie décidée ertne les onogisanarts 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 dtrios à congés et ne snot pas iulmtbepas sur letdsis congés.

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

Le salarié mandaté par son ogirinoastan snacidlye puor piacprter aux cimmnooisss prieatris de la prfsiesoon et tailaranvt dnas une errpestine opcncuat minos de 11 salariés dpisoe d'un crédit rémunéré de tiors jruos 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 luallqe arnieaptpt l'intéressé. Les difficultés sibpetlseucs de suivrenr sur ce point 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 ltidae 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 ootsigrainn syndicale, des aioointurtass d'absence snot accordées qui n'ont pas d'incidence sur la détermination des dtrios à congés et ne snot pas imbaeutlps sur leitdss congés.

Les employés snot tnuos de friae une dnaedme écrite au monis hiut jours 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 ernisetrpe est appelé à qeiuttr son epmlo puor rleimpr une fntoocin de pamreennt syndical, celui-ci bénéfie d'une priorité d'emploi pannedt un an.

Il est remplacé, le cas échéant, pdnnaet cttee période par un salarié suos coantr 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 pauanenx d'affichage réservés aux cuooitnimcmnas syndicales. L'information est apposée sur les lieux 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 eesretrnps ou établissements dnot l'effectif d'au minos ozne salariés est atintet paendnt duzoe mios consécutifs ou non pannedt les toris années précédentes.

Le cehf 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 afhfice dnas l'entreprise et qu'il tmnsaert dnas les qzinue juors à l'inspecteur du travail.

2-6-1. - Les mnsiosis des délégués du psnrneol 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 tvraial et des aeurtz lios et règlements cneoancrt la ptcirteoon sociale, l'hygiène et la sécurité, ansii que les cotvnnnieos et acrodcz ctfecllios de tviaral aalcblppies dnas l'entreprise ;

- de ssiair l'inspection du tiraval de ttoues les plnaetis et ootisvabners rlateives à l'application des pecspinitors régislatives 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 cehf 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 plsefnisrlloeoe 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 cmmoe tpmes de travail, et n'est pas déductible de crédit d'heures.

2-6-3. - Modalités de fonctionnement

Le cehf 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 ireus fonctions.

Ce tpmes est de pelin doirt 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, nat dnraut les hreeus de délégation qu'en dhroes de leurs hreues huletbials de travail, ccerluir lmeenbirt dnas l'entreprise et y pnorrede tuos ctocatns nécessaires à l'accomplissement de luer mission, neaomntmt auprès d'un salari à son ptsoe de travail, suos réserve de ne pas arptepor de gêne iotpnmrate 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 cniotusestr puor cuex qui en snot isetinvs une eanvtre à l'avancement régulier et prensnfoiel 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 taaivrl (parties législative et réglementaire).

Titre III : Le contrat de travail

Article 3-1 - Embauchage

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Les emplois sont connus sous le nom de main-d'œuvre à l'Agence pour l'emploi.

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

Avant tout embauchage, les employeurs doivent informer les travailleurs licenciés de l'entreprise depuis moins d'un an ou ceux qui ont été licenciés de préavis au moins qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier d'une priorité de réembauchage.

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

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

Chaque embauchement est confirmé par l'émission d'un certificat indiquant précisément la date de fin de l'engagement et les indemnités correspondantes, ainsi que les modalités où sont versés les cotisations sociales.

Tout examen médical doit être effectué par l'entreprise dans le cadre d'un examen obligatoire. L'aptitude qui est prononcée à la suite de l'examen médical est déterminante pour la conclusion 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

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

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

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

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

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

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

La durée de ce préavis est fixée comme suit :

EMPLOYES, OUVRIERS

DE LA PART DE L'EMPLOYEUR :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : 1 mois.

Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.

DE LA PART DU SIRAE :

Ancienneté inférieure à 6 mois : 1 semaine.

Ancienneté supérieure à 6 mois : 1 mois.

AGENTS DE MIRTISAE

DE LA PART DE L'EMPLOYEUR :

2 mois.

DE LA PART DU SIAALRE :

2 mois.

CADRES

DE LA PART DE L'EMPLOYEUR :

3 mois.

DE LA PART DU SRRAE :

3 mois.

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

En cas de manquement et pendant la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter pour une période de deux heures. Ces absences qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire sont fixées d'un commun accord ou à défaut, un jour au

gré de l'employeur, un juor à cleui du salari. Elels pvenet être regroupées après acord entre les parties. Elles ne sont pas en principe, selon l'usage en vigueur, prises le vendredi, le samedi ou les vœux de fête, sauf en cas de cumul pour tirer compte des coéquipiers en vigueur dans la profession.

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

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

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

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

3-2-3.-Indemnité de licenciement

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

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

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus courante pour l'intéressé, le tiers des derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gacification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que pour partie temporaire.

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 mois sans 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 cause 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 connaîtée 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 courante pour l'intéressé, le tiers des derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gacification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que pour partie temporaire.

(1) Est dressé à la date 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 considéré pour une durée indéterminée.

Il doit indiquer :

- l'objet du contrat avec précision ;

- la durée totale ou minimale du contrat ;

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

- le montant de la rémunération ;

- la période d'essai ;

- en cas de reclassement du salarié absent, le nom et la

quotidien 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 si une clause sans que la durée maximale ne dépasse un mois.

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

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus :

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

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

- pour faire face à tout arrêt exceptionnel temporaire d'activité ;

- pour exécuter des travaux saisonniers.

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

3-3-3. - Durée du contrat

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

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

- rappellement d'un salarié absent ;

- employé saisonnier.

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

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

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

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

3.3.4. Indemnité de fin de contrat

Aux termes de son contrat à durée déterminée, chaque salarié perçoit une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 5% 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 juste (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 devrait 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 effectif comptabilisé de la section fonctionnelle concernant le personnel ;

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

- le décompte des heures de repos accrus au titre des temps 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 cessera 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, address du salarié ;

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

- durée du ou des emplois occupés ;

- lieu et date de délivrance ;

- signature de l'employeur ;

- cas de l'entreprise n'ayant pas les modalités 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 législation concernant le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente dans les commerces de détail de poison uniquement.

Les parties peuvent 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 dans la mesure où elles sont majorées de 25 % entre 42 h 30 et 50 h 30 et 50 p. 100 au-delà.

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

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

4-1-3.-Repos continué de remplacement

Principe :

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un rapport d'équivalence 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 rapport sont définies d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

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

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

Le décompte des heures suivantes au titre des repos compensatoires fréquentes n'est pas pris sur la fiche de paie.

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

4.1.4. Cognitivement d'heures supplémentaires

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

4.1.5. Contrôle de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire quotidien 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. Aotalpicpn

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

Par arrêté n° 2 à l'annexe II du 31 mai 1989 (étendu par arrêté du 18 septembre 1989 JOF 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 législation concernant le régime des heures d'équivalence qui ne concerne que le personnel affecté à la vente dans les commerces de détail de poison uniquement.

Les parties peuvent 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 dans la mesure où elles sont majorées de 25 % entre 42 h 30 et 50 h 30 et 50 p. 100 au-delà.

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

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

4-1-3.-Repos continué de remplacement

Principe :

Après accord entre l'employeur et le salarié, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par l'attribution d'un rapport d'équivalence 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 établies par un surcroît d'activité, l'employeur peut décider le report du jour de congé choisi par le salarié, mais cette possibilité ne peut que qu'une seule fois par repos acquis.

Le décompte des heures accordees au titre des repos comprendra les heures fuses sur la fiche de paie.

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

4.1.4. Concernant d'heures supplémentaires

Le conseil annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire entendre au inspecteur du travail est fixé à deux cent quatre-vingt-deux heures.

4.1.5. Contrôle de la durée du travail

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

Lorsque les salariés sont occupés sur la base d'un horaire normal et individuel, le conseil instituant la répartition de la durée du travail est établi en deux périodes dont l'une est réservée au salarié, l'autre étant à la disposition de l'inspecteur du travail(1).

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

4.1.6. Article 4-2 - Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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

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

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

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

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

Article 4-3 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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

Tout salarié travaillant hors norme de nuit doit à une majoration de 20 p. 100 de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de conséquemment idem que la norme du jour.

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

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

Dans le cas où des dispositions législatives interdisent tout travail nocturne, le salaire est alors fixé à 25 p. 100 de son salaire normal. Si ces dispositions sont levées, le salaire revient à la norme.

Article 4-4 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre.

Le 15 août et le 1er novembre sont intégrés dans cette liste,

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

Le chômage d'un jour férié ne peut entraîner une 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 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 payés est fixée du 1er mai au 31 octobre, et suit accord du salarié, l'employeur ne peut empêcher 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 autorisations d'absence payées mentionnées pour certains cas de famille prévus ci-dessous :

1) Suite à l'ancienneté

- quatre jours pour le mariage du salarié ;

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

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

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

- un jour pour le mariage d'un enfant.

2) Après trois mois d'ancienneté

- un jour en cas de décès d'un frère ou d'une 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 mois d'ancienneté

- une semaine d'arrangement en cas de mariage (sur présentation 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).

Assimilé 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. - Conditions de mise en place

Dans les entreprises de plus de dix salariés, la protection des salariés 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 condition protège en principe. Ensuite l'avis n'a pas à être sollicité pour chaque embellissement ou transformation d'un temps plein en temps partiel.

Dans les entreprises de dix salariés maximum, l'inspecteur du travail est seulement 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 heures sur la semaine ou le mois ;
- les conditions de fonctionnement de l'heure (cf. 4-8-3) ;
- les limites d'utilisation des heures complémentaires (cf. 4-8-3) ;
- la durée de la période d'essai.

4-8-3. - Conditions de fonctionnement des heures partielles

Les horaires à temps partiel sont réalisés de deux façons :

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

- par la conclusion d'un contrat d'heures complémentaires dans les périodes de l'année. Temps partiel à d'autres).

4-8-4. - Généralités relatives 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 maladie 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 février 2009

Les salariés absents pour maladie ou accident, dûment constaté par un 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 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 qui doit suivre l'intéressé.

Concernant moins de trois salariés.

-Bénéficiaires

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

-Nature de la formation

La formation dont bénéficient les membres précédemment cités a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à recruter les résultats professionnels et à assurer 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 séance fixe à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en

Titre VI : Dispositions particulières

Article 6-1 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

6-1-1.-Dispositions générales

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

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

duex fois.

-Demande de sgate de formation

Le représentant du CCHST qui enetnd bénéficié d'un sage de frootman en fiat la dadmene à son employeur. Ctete dmadnee précise la dtae à lelaluqe il shuoaité bénéficié d'un stage, la durée de celui-ci, son pirk 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 misinre chargé du travail.

L'employeur ne puet ruesfr le stage, après cautoitnosln du comité d'entreprise que si l'absence du salarié est sicepbtsule d'avoir des conséquences préjudiciables à la potuidrcn 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 peonsrel au CHSCT figurent sur une lsite ocifelie arrêtée par les pourvos publics.

Cet oasimgnre délivre, à la fin du stage, une aotetstian d'assiduité que l'intéressé reemt à son eumlyopr lorsqu'il rpeend son travail.

-Prise en cpmote de la formation, des fias de déplacement et maiinnet de la rémunération des intéressés

Tuos les membrbes 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 dovniet pas petorr préjudice aux aetrus fnmortiaos déjà prévues par le paln de ftoaiomn de l'entreprise.

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

Les fias de séjour à crocnurce du mnoant 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 orngaeimss 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 csrlloeiens

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 lmtiant 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 rtvliae à l'hygiène et à la sécurité du taiavrli obnmce à tuos les cefhs d'entreprises qui snot dtemricenet ralsbeopesns de la non-application de ces mesures.

Les ptiares ctcarnenoatts amffnerit luer volonté de tuot metre en oreuve puor préserver la santé des salariés occupés dnas les différents établissements. Elels se tenninet en étroites rlonetas puor l'étude de la msie en aclicoaptin de tteuos dntooisisps 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 rdpeerrne 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 ciettnusr une cuase de rrupute du caonrt de travail.

Le prosnneel réintégré est replacé dnas les coontniids d'ancienneté qu'il aviat aqusecs 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 lecnclier 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 eeffecutre 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) Arltice 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 epseireentr snot tenues d'adhérer à un régime de rrtiae complémentaire.

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

Le tuax coeacrutnl 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 raielevtz à l'égalité psorfslnoelnnee ernte les hmomes 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 corant de tvaialr d'un salarié en considération du sxee ou de la soiautin 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 taraivil ou un trvaail de vluauer 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 abpcialps aux salariés aprtnpnaeat aux catégories agents de maîtrise et ceards définies dnas les classifications.

Toeoioitufs les dtsinooipss générales de la covointnen non rpsirees dnas le présent trtie snot aeippbcllas 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 pvenet se séparer à tuot mmnoet snas acuun 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 rueevlmlennot 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 eagnmnaget est confirmé par ltete déterminant :

- la dtae d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dnas la cocaistafilsn ;
- 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 mxauumim 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 végueir et à l'accord du 25 avril 1983, tutoes facilités dievnot être accordées au pensrnoel d'encadrement puor lui ptreretme de compléter et améliorer sa compétence psrnllleofnioese 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 moiactiondin de caractère individuel, apportée à un des éléments du prrapghaae 7-3, fiat préalablement l'objet d'une nouevle nficitatooin écrite précisant le mnantot des nuevoaux appointements, la nvloelue focinton et la caatcsoifisln correspondante, le neuvoou leiu de tiraavl si nécessaire.

Article 7.5

En vigueur non étendu en date du 6 août 1988

Toute mtfiidaacion de caractère individuel, apportée à un des éléments du praarahpge 7-3, fiat préalablement l'objet d'une nlveluo nacoftioitn écrite précisant le monnatt des nvauboex appointements, la nlelovue fotinocn et la ccfissitolaan correspondante, le neavouu leiu de taivarl si nécessaire.

Le rufes motivé d'accepter le canemhgent proposé ne ctnosuie pas par lui-même une cuase légitime sliuetcbpe d'entrainer la rprtute du cantrot de travail(1).

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

Agtens de maîtrise :

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

- puor la tnharce d'ancienneté cirsmoe enre zéro et dix ans révolus :

- 2/10 de mios par année de présence à cmpeotr de la dtæ 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 dnipoosisits légales puor le caucll de cette indemnité détermine un mnntaoi 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 meoyenne de la rémunération effektive (exclusion faite des indemnités aynat le caractère d'un rseebmeurmont de frais) des dzuoie mios qui ont précédé le linmeiecent ou, loqruse cette période ctpome une suioepnssn du crtonat de taavril puor maladie, des douze dnirrees mios rémunérés ou indemniséis à plien traitemt.

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 dueux ans saniuvt un cahemnnegt d'emploi lui aynat fiat prerde son sautti de cadre, il bénéfie néanmoins d'une indemnité de leeccniemnt égale à cllee qui lui aurait été aqcuse au mmenot de son déclassement.

Article 7-6 - Régime complémentaire de retraite

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Tuot salariï rnvleat de la cisitsaciafon " cardé " de la présente cotnvoenin bénéfie d'un régime de rtetraie complémentaire par répartition auprès de la Csaise générale de rtterai des ceadrs 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 plnoafde la sécurité sociale) supportée à rasoin de 60 p. 100 par l'employeur, 40 p. 100 par le salariï.

Article 7-7 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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 lueur est allouée, chaque mois, après 3 ans d'ancienneté.

Le détail de la prime est le suivant :

- 3 p. 100 de la rémunération normale garantie après trois ans d'ancienneté ;
- 4 p. 100 de la rémunération normale garantie après quatre ans

- 5 p. 100 de la rémunération normale garantie après cinq ans d'ancienneté ;

- 7 p. 100 de la rémunération normale garantie après six 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 n'avaient pas encore versé une prime d'ancienneté dans les rémunérations accordées, même non dénommées explicitement, devront la verser dès rémunérations fixées pour la fraude apparaîtront dans 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 approuvant de l'accord initialisé le 3 juillet 1991 et de la loi du 31 décembre 1991 portant réforme de la formation professionnelle continue, il est 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 favoriser les salariés et améliorer la qualité des services rendus. De surcroît, elle constitue un facteur de développement pour le secteur du commerce du poisson et de la chyticulture qui connaît ainsi à l'insertion et à l'évolution des salariés et, notamment, des jeunes.

Article 2 - Désignation du fonds d'assurance formation

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Le Fonds d'assurance formé par des travailleurs salariés de la distribution en abrégé : Distribaf, 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 formé est assurée par son conseil de gestion sous l'égide des commissions permanentes de l'emploi (CPNE) des branches principales des groupes signataires.

1. Les CPNE

- traiter tout avis, pour décision, aux parties signataires, toutes modifications de la présente convention proposées par le conseil de gestion ;

- trancher, lorsque le conseil de gestion l'a demandé, les questions d'agrément, d'orientation, de priorités, de répartition, qui régissent les intérêts financiers du fonds.

2. Le conseil de gestion.

a) Composition :

Le conseil de gestion est composé parmi lui-même de 24 membres, soit :

- d'une part, de 12 représentants des organisations syndicales représentatives élues de la présente convention, et ;

- d'autre part, des représentants des entreprises adhérentes désignés par les groupements économiques signataires, en nombre

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Des secteurs de détail et le demi-gros de poissons, crustacés et mollusques répertoriés à la norme unique d'activité NAF 1993 : 52-2 E-52-6 D.

Du secteur d'activité du commerce de gros de la pêche maritime à l'exception des entreprises ayant pour activité principale le magasinage répertorié à la norme unique d'activité NAF 1993 : 51-3 S.

égal à ceuli des ontroiaagsnis syndicales.

Des suppléants puevnet être désignés en rlnneeempcamt des titulaires.

b) Feooenitncmnnt :

Les mmrbees du ceosnl de gsoeitn snot désignés puor une durée égale à clele de la convention. Luer madnat puet être renouvelé en cas de roeudcoctin de la présente convention. Le cnesoil élit son président et son vice-président qui snot pirs atrltevimaenet dnas caqhue collège puor 2 ans.

c) Piovuor :

Le cenosil est instevi des poouvrirs les puls étendus puor gérer financièrement et tmueehqnceint le Fndos d'assurance formation.

(1) *L'arrêté du 31 janeivr 1994 eclxu le présent atclire de l'extension.*

NOTA. - Dtipoosisins de l'article 3 elcuxs de l'extension - Vior aticle 8.

La délégation

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 mars 1994

Celle-ci détermine, sloen la règle de l'agrément préalable et dnas la Igine des orientations, priorités et critères approuvés par le conseil, les aotcins donnant leiu à iretnnteoivn du fndos et répartit les rescsroues en vue de ces interventions, après eemxan de cquahae aicton sur dirosses cpmtloes et chiffrés constitués par les dmnduracees et trmianss par les adhérents aevc luer aivs motivé.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

La délégation détermine selon la règle de l'agrément préalable et dnas la Ingie des orientations, priorités et critères approuvés par le conseil, les aoncts dnnonnat leiu à ieoenrrtvn du fonds, et répartissent les ruecssores ernte ces interventions, après exmaen de cahuqe atcoin sur drseisos comeplts et chiffrés par les deauenrmlds et tnamrsis par les adhérents aevc luer aivs motivé.

(1) *L'arrêté du 31 jaeinvr 1994 ecxlxu le présent atrlice de l'extension.* NOTA. - *Diisspnitoos de l'article 4 elcuxs de l'extension - Vior ariltce 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 rvnreemeuoct de la cittaioson collectée par le fodns snot fixées par le règlement intérieur de Distrifaf, conformément aux règles légales. Les sommes snot mutualisées dès réception.

La cetcloie fiat l'objet d'une comptabilité antmooue en conformité aevc le paln cplmotabe général.

Annuellement, un cosmisamire aux cpmertos ciitefrie les cmoetps de la section.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Les modalités de rrmvceeuoent de la ctoisoaitn collectée par le fnods snot fixées par le règlement intérieur de Disaftrif conformément aux règles légales. Les smmeos snot mutualisées dès réception.

La ccloole fiat l'objet d'une comptabilité atumnooe en conformité aevc le paln cotmpable général.

Annuellement, un cmsisraiome aux cmeptos cfeirte les ctompes de la section.

(1) *L'arrêté du 31 jaienvr 1994 exclu le présent altirce de l'extension.* NOTA. - *Dioiiospnsts de l'article 5 exucls de l'extension. Vior acitrl 8.*

Article 6 - Collecte

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Un montnat mnuimim de coisottain égal à 120 F est ruieqs puor caqhue salarié présent tuote l'année. Ctete dernière ne puet être inférieure au mimnium légal 0,15 %. La coioruntbtin est versée en totalité à Distrifaf.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Les ptraies sneaairgts dadenenmt l'extension du présent anaevnt au ministère du travail, de l'emploi et de la foromitan professionnelle.

Article 8 - Application

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Le présent acocrd errtena en vgeuuir le peeimrr juor du mios civil snauivt la paicouibtl de l'arrêté ministériel poanrt son extension.

professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération noitlaane des syniatdcs pfesnonloeirss du cercmome du psioson et de la ccyruoiltnlhce aagsnst en qualité de grepmonent d'employeurs,
Syndicats signataires	Fédération nilnaoate agnorareiamltie et forestière (FNAF) CGT ; Fédération générale des tluiverarlas de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et alultmetes et des seructes conenexs (FGTA) FO ; Fédération natonalie des cdears et aegtns de maîtrise des itierdnsus et cemrmcoes aagrliaiemronets CFE-CGC ; Fédération nlinotaae CTFC des sytcainds de l'alimentation, du spateccle et des pasetnroits de screvies ; Fédération des sivecres CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1994

Dnas ce cdrae de la volonté des pearantries soacuix du ceommcre du poossin et de la cionrcclluuyhe d'assurer le développement de la fmooarin professionnelle, il a été cnveonu de cneslraier les prnataitcopis affectées à cttee dernière.

L'accord des pnriaetras scuoax s'inscrit dnas une dolube peerscpvite :

- deot la bncrhae de mnyeos freninaics lui pmarneett d'orienter une piqtiloue galbloe de ftiraomon cuintone ;
- ptremere à la bnhrace d'anticiper, maîtriser et impulesr les aintocs d'orientations professionnelles.

Ainsi, en aiipctoaln de la loi du 27 jnavier 1993 poanrt sur l'harmonisation des distopisfis rtaeflis aux fonoartims jeuens en antteacrle et de l'accord ifneonreosptisnl du 3 julilet 1991 (étendu le 2 octobre 1992) rlateif au congé iiindduevl de frmiootan des salariés tliatierus d'un ctonrat à durée déterminée, il a été décidé de désigner Diitsafrf 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

Tuos les eeylurmops et les salariés renvlaet de cecmreoms de détail et de demi-gros de poissons, crustacés et meluluqoss répertoriés à la noanulermtce d'activité NAF 1993-52-2 E-52-6 D, ainsi que du suecter d'activité du cmcreome de gors de la psienirosnoe à l'exception des enpireterss anyat puor activité pcprnailie le mreagyae répertorié à la nenutmlacore 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 fdons d'assurance foioamrtn des tuvaalilerrs salariés de la dsiruiitobn en abrégé : Distrifaf, domicilé, 5, rue Hamelin, Paris (15e), est désigné puor assurer la cotelce :

-de la coiunobtritn codifiée aux aelircts 235 ter KA à 235 ter KD du CGI, rltieaf au 0,10 % consacrées au fenneacnmit des ftoimrnoas junees en araclnnete ;

-de la cbtrtoniouin codifiée à l'article L. 931-20 du cdoe du travail, rteilvae au 1 % destiné à feninacr le congé de fotiamorn des psenroens qui ont été tuirealits de cartonts à durée déterminée.

(1) Aclltre étendu suos réserve de l'application des ditisosinpos de l'article L. 951-4 du cdoe du tairavl et de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifiée pnartot loi de fneanics puor 1985.

Article 3 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1994

Les ptreias saeaiigrnts deandnemt l'extension du présent anenvat au ministère du travail, de l'emploi et de la fotiomran professionnelle.

Article 4 - Application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1994

Le présent acord erernta en viuguer le pmierer juor du mios civil svinaut la poilbctiaun de l'arrêté ministériel patort son extension.

à l'emploi et la formation

Signataires	
Patrons signataires	Fédération notnaiale des scynaitds pflnnseosseris du cmrmecoe du psion 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 Pria ; 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 Pria ; Fédération des sverecics CFDT, 47-49, auvne Simon-Bolivar, 75950 PARIS CEDEX 19,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

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

La fmaotior plneolforesnise est un leevr déterminant puor prsnseseniolar 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 mlqueuoss répertoriés à la Ntlercnouame d'activités NAF 1993 522 E, 526 D ;

- du suectr d'activité du cmoercme de gors de la pnionisorise à l'exception des errpteienss 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 rfcemnreoint de la compétitivité des entreprises, le présent acrocd aptproe une amélioration des citnniods 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 apparaît que la fiamtoron poorsnfiellense diot être renforcée puor les pbculis et dmnaieos snuvatis I. - Toutes les catégories de salariés :

1. Tuenhcqois pleinrflsnoesoes 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 srnaetais ;
- h) Réglementation générale.

2. Foairotmn de frmeroutas puor aseursr le troutat :

- frtaiooasmlin des sairovs ;
- éléments de pédagogie puor les retransmettre.

II. Bas naueivx de qcitalaujiofn :

Autcsiqiin de mécanismes de bsae dnannot accès à une ftmarooin qualifiante.

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

III. - Encadrement.

Rsimée à niveau.

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

Eléments jruidqieus et pqrauetis 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 cscnnaioneas aceuqiss immédiatement, dès la fin de la firtamoon ;

- de transcrire, suos fmore d'unités capitalisables, la psgrrsiooen dnas la classification, y crmopis par des nuiieaux intermédiaires.

Pour les frmoaotnis réalisées, un crtifieact 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 naute du sage (acquisition, einterten et perfectionnement, adaptation, prmiatoon 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 tpeems plein dnas un établissement d'enseignement. Ctefe fmoiarton prévoit des périodes de sgaets en entreprise, puls ou minos lugoens seoln le naieu de diplôme préparé.

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

1. Le jnuee psiuse reerir de l'expérience en mgisaan une msie en overue des cneassaninoxs théoriques aqciseus puor aiavr une voiisn puls complète du métier auquel il se prépare.

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

Puor farie fcae à ces enjeux, les enrieprtses dvoneit repsecetr ctiaenrs impératifs, nmmtanet :

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

- metrre le junee en caontct aevc les cnetlis au nevau de la vete et des services, car les compétences dnas le domiae rnlaniel se développent par la msie en situation. La proximité et la qualité du suivi du tetur snot ici essentielles.

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

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

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

3. La psoegorrsn seoln lelulqae srea organisée la foomatin pratique.

4. Les coodtinins de lisiaon entre 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 arcitle ceonncre le catonrt d'orientation, le canrtot de qocitfuialin et le ctrnoat d'adaptation.

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

La durée du travail, tpmes de fformioan compris, ne puet excéder la durée hraabioddme de l'entreprise ; les jneues ttairiules des ctnoatrs d'alternance ne puveent eeuftfer d'heures supplémentaires. La durée quiedntone légale du travail, siot 10 heures, s'applique également, ainsi que les règles du reops hebdomadaire.

Le tortaut diot être organisé dnas les cniinodots seuantis :

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

-leur " naieu " est au monis égal à cueli que le jnuee diot atdtrneie ;

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

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

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

-l'entreprise diot procéder à l'aménagement du tpmes de triaval du teutr 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, vlleeir au rscep de l'emploi du tpeem ;

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

-de pieictrpar à l'évaluation des connaissances.

La ciosaotlutnn des iotusntinitis représentatives, lorsqu'elles exstheit diot perotr sur :

1. Les eifftecs concernés par tpye de contrat, âge, sexe, naieu initial.

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

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

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

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

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

Les cionnodts :

-s'adressent aux jneues âgés de vingt-deux ans au plus, non trulitaeis d'un diplôme de l'enseignement poenissfonrl ou d'un

bac général ;

-CDD de 3 à 6 mois non renouvelables ;

-une formation d'orientation professionnelle de 32 heures/ mois minimum consacrée, selon les cas à :

-une préformation générale réalisée dans un organisme d'entreprise ou extérieur 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 actes résultant doivent figurer au contrat.

La rémunération est assurée par l'employeur. Elle est, au minimum, de :

-30 % du SIMC de 16 à 17 ans ;

-50 % du SIMC de 18 à 20 ans ;

-65 % du SIMC 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 du contrat a pour objet de permettre au salarié d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3.

II-3. Le contrat de formation (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 au moins à l'obtention d'une qualification.

Les conditions :

-s'adressent aux jeunes de 16 à moins de 26 ans sans qualification ou dont la qualification ne permet pas l'accès à l'emploi ;

-CDD de 6 à 24 mois ;

-une formation sanctionnée par un diplôme ou défini par la CPNE ou renouvelée dans les catégories de la branche. Elle contient 25 p. 100 de la durée du contrat et fait l'objet d'une convention avec un organisme de formation ;

-l'employeur détermine avec le jeune et le tuteur, en lien avec l'organisme de formation :

-les objectifs ;

-le programme ;

-les conditions d'évaluation.

La rémunération maximale 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 accorde 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 règlement 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 tableau des critères des contrats de qualification.

II-4. Le contrat d'adaptation (3).

Il s'agit d'un contrat qui prévoit une formation pour un emploi à 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 majorité du jeune ;

-la défaillance de l'organisme de formation.

La formation s'effectue sur un an, elle ne peut excéder deux centaines d'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 catégories 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) plus 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

Le but du contrat est de déterminer l'évolution futurale des effectifs d'apprentis, la réduction ou l'allongement de la durée des contrats d'apprentissage, critères entre un et trois ans et la durée moyenne annuelle de présence de l'apprenti en CFA. Ces précisions peuvent être arrêtées après conclusion de la convention collective relative à l'apprentissage.

S'agissant des maîtres d'apprentissage, ils assurent toute la formation nécessaire à leur mission.

Les instances représentatives, lorsqu'elles existent, seront informées sur les termes de la convention (1) :

- statut des apprentis, âge, sexe, niveau initial de formation, diplôme préparé ;
- les objectifs de l'entreprise par rapport à l'apprentissage, y compris les services d'embauche ;
- les conditions d'accueil et l'encadrement des apprentis ;

- les résultats obtenus par les jeunes.

Les conditions de rémunérations des apprenants sont identiques à celles des travailleurs de qualification. En cas de changements 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 continué 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 bilan de compétences.

Il a pour objet de permettre à tous les salariés d'analyser leurs compétences professionnelles, leurs aptitudes, leurs motivations, afin de définir un projet de formation comprenant, le cas échéant, un projet de formation.

Pour ce faire, le salarié doit répondre :

1. L'initiative de la demande de congé de bilan appartient au salarié. S'il est proposé par l'employeur, il faut le consentement du salarié. Le refus de ce dernier ne constitue pas une faute, ni un motif de licenciement.

2. Les résultats du bilan résultent de la propriété du salarié. Il est libre d'en faire l'usage que bon lui semble.

3. Le droit au congé de bilan est indépendant des actions de bilan réalisées à l'initiative de l'entreprise.

4. Le droit au congé de bilan est réservé aux salariés ayant 5 années d'activité salariée dont 6 mois dans l'entreprise, quel 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 écouvrir la demande et attendre l'accord de son employeur.

7. Même si ce premier accord, le salarié doit demander une autorisation d'absence à son employeur un mois avant l'action de bilan. Ce dernier a quinze jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons d'un rejet dans les six mois ou le motif d'un rejet.

8. Les rémunérations sont tenues pendant ces périodes par l'employeur qui se fait remplacer par l'organisme chargé ayant accepté la demande.

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

L'aide au recrutement fait l'objet d'une convention conclue entre l'employeur et le préfet du département où est situé l'établissement où le salarié.

La demande de cotisation doit être déposée par l'employeur auprès de la DDE au plus tard un mois après l'embauche ou la mise à disposition du salarié remplacant.

La convention prend effet à compter de la date d'embauche ou de la mise à disposition du salarié remplacant.

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 sont ceux de l'accord inscrit au 3 juillet 1991.

Article - CHAPITRE V : Application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Les parties signent devant la CPNE de sirure 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 partie de conciliation, en cas de litige, qui naît de l'application du présent accord.

Durée de l'accord

Cet accord est clancé 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 autorisées et d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales.

Des suppléants peuvent être désignés.

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

La CPNE a différentes missions dans les domaines suivants :

Emploi

Permettre l'information réciproque des institutions sur la situation de l'emploi dans le secteur public et territorial.

Étudier 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 moyens de réinsertion et de reclassement.

Formation

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

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

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 remise à chaque des organisations signataires et dépôt dans les conditions 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 patronaux des commerces du pison et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; FNAF-CGT ; CFTC ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Les parties signataires professionnelles, souhaitant améliorer l'accès à la formation des salariés relevant de la ceinture commerciale 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 deux parties signataires ont donc décidé 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 objectif 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 ouverte doit à 12 heures de formation dans le cadre du capital temps de formation.

En cas d'année incomplète, chaque mois ouvert doit à 1 heure de formation.

Publicité enstexion

Le présent avenant sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi, 18, avenue Parmentier, 75011 Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander, dans délai, l'extension du présent avenant, la fédération nationale des syndicats patronaux du commerce du pison 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 cas de formation est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'activité et au moins 6 mois dans l'entreprise auprès de laquelle ils bénéficient d'une action de formation.

En cas de démissions simultanées d'actions de formation entraînant dans le cadre du capital temps de formation et en l'absence d'accord entre les salariés, l'employeur peut différer les départs en formation des salariés déjà embauchés dans les conditions définies par l'accord national ironenostfeneprsl du 3 juillet 1971 pour le congé individuel de formation.

L'employeur peut également différer, dans les mêmes conditions, son arrêt 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 éligibles pour les formations au titre du capital temps de formation :

- les salariés dans quelques formations professionnelles reconnues 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 techniques ou de nouveaux métiers de gestion d'organisation ou de dumquaine caïe cimmle ;
- les salariés désirant suivre des formations à l'hygiène.

Les auteurs de formations 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 arant dnas le cadre du capital temps de formation ne peut être inférieure à 12 heures et doit correspondre aux règles de prise en charge de la formation établies par l'OPCAD/DISTRIFAF qui a compétence exclusive pour établir les conditions de ce travail par les entreprises ratifiant la charte 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 pôle emploi dans le cadre du capital temps de formation.

L'entreprise dépose alors une demande de prise en charge des dépenses afférentes à l'action de formation envisagée auprès de l'OPCAD dont relève la direction (OPCAD/DISTRIFAF, 15, rue de Rome, 75008 Paris).

L'employeur informe par écrit de l'acceptation totale ou partielle ou du refus de la prise en charge 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 capital temps de formation est assuré par :

- une contribution de 0,10 % du montant des salaires pris sur l'obligation des entreprises touchées de cotisation au titre de congé individuel de formation ;

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	Fédération générale des taurrières de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, et des structures cénologiques (FGTA) FO ; CFE-CGC, directions et delegations de maîtrise des industries et cocommerce agroalimentaire.

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

Pendant toute de l'abaissement par la loi n° 98-461 du 13 juillet 1998 de la durée légale du travail à 35 heures, les organisations syndicales et professionnelles soussignées considèrent qu'il y a lieu de prévoir des modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail complémentaire avec l'activité des entreprises

- une contribution supplémentaire sur la partie conventionnelle des cotisations versées par les entreprises et définie paritaire.

Les contributions des entreprises et les dépenses afférentes au capital temps de formation gérées dans le cadre du plan de formation font l'objet de la création d'une section particulière pour en assurer la gestion et en permettre le suivi.

Article 8 - Délai de franchise

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Le délai de franchise est fixé, entre deux accords de financement dans la même entreprise, à un an à compter du dernier jour de la précédente action de formation entarant dans ce cadre.

Article 9 - Financement

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Afin de faciliter la mise en œuvre du capital temps de formation, le financement de l'action peut comporter, outre les frais pédagogiques, les frais de transport, d'hébergement, les repas et charges sociales légales et complémentaires dans les cas et limites définies par DISTRIFAF.

Article 10 - Information des salariés

En vigueur étendu en date du 13 sept. 1999

Toutes les parties prenantes s'engagent à assurer la plus large information possible sur les possibilités du capital temps de formation, notamment par l'intermédiaire de l'OPCAD/DISTRIFAF et des structures professionnelles et syndicales.

Toutes les parties prenantes sont convaincues de décliner l'extension du présent accord afin que ses dispositions s'appliquent dès le 1er janvier 2000 sur la base des salaires de 1999.

Ensuite dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêche et la pêche dans la profession.

Tous ont donc convenu ce qui suit, étant précisé que le présent accord, expressément lié à l'abaissement de la durée légale du travail, vaut également en cas de réduction en cas de taux de participation au dispositif légal.

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

Tous reconnaissent à cette volonté de renforcer la possibilité d'insertion et de qualification définie par la loi pour plusieurs années.

Elles attirent l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité d'aider financièrement les entreprises qui envoient dans le secteur de réduction du temps de travail en apportant au présent accord.

Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 1999 devant 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 pénibilité en date du 1er août 1988, y compris dans les départements d'outre-mer.

Article 2 - Mise en œuvre 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.

À partir de cette date, toute entreprise entrera dans son champ d'application pourra décider, si elle le souhaite, de l'appliquer. Cette application se fera en concertation avec les délégués du personnel, s'il 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 mettre à ses diverses tâches pour contribuer 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.

Il convient que ces entreprises ne touchent pas compte des heures d'équivalences définies au paragraphe 4.1.1 de la convention collective, les heures d'équivalences seront réduites à 3 h 15 dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 2000 devant 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 de la convention collective

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 journées 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 prenantes, auxquels s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Durée journalière maximale :

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

Modes de réduction de la durée du travail dans le cadre de la semaine :

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

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

repos d'une demi-journée ou d'une journée en plus par semaine. En cas de nécessité prévisible justifiant la présence du salarié dans l'entreprise, ce repos peut être suspendu et compensé ultérieurement ou en cas d'impossibilité, être payé. Le salarié est informé 5 jours avant cette suspension, sauf urgence, sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Article 5.2

Durée du travail modulée sur une période annuelle

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

Celles-ci peuvent résulter de l'activité géographique, ou des particularités de l'activité générant, à certains 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 temps hebdomadaire, des 11 jours fériés légaux quaud ils ne coïncident pas avec un jour de repos hebdomadaire. Ne peuvent être décomptés tous les temps celtovnnnies 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 tlénvoneis prévus au niveau de l'entreprise.

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

Modalités :

La miliotaudre est établie sur une période de 12 mois à partir d'un calendrier des " périodes cibles " et des " périodes de pointe ".

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

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

Ces documents précisent :

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

le calendrier des " périodes cibles " et les " périodes de pointe " ;

En cas de calendrier individualisé, il devra se conformer aux mêmes règles que les calendriers officiels tout pour les modalités de changements, de période de référence...

Conditions de rémunération

les lieux de travail de l'heure en " période cible < > > 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 cible ".

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 temps 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 cautionnement en reposes équivalent.

En cas de régularisation, une éventuelle retenue sera reportée sur les lieux légaux de la formation sibassaise des rémunérations.

Les modalités de cautionnement par rapport au calendrier :

Les calendriers d'horaires prévisibles par rapport au programme initial établi sont portés à la connaissance des salariés au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le calendrier 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 minimum est établi sur 151,66 heures.

En fin de période annuelle, un décompte est effectué et suivant 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 reposes 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 tableau de paie ou dans le bulletin de travail 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 revenu bilan de salaire. Cette régularisation se fait sur la base du taux horaire en vigueur multiplié par le nombre d'heures.

En cas de retour 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 sera rendu responsable d'un temps de travail.

Sort des salariés ne connaissent 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 statut minimum 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 retours au chômage partiel :

S'il apparaît dans le mois précédent 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 sait tout du caractère de la modulation, peut toutefois l'indemnisation au titre du chômage partiel.

Situation des salariés absents :

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux situations connexes ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne portent pas l'objet d'une récupération par le salarié.

Article 5.3

Réduction de la durée du temps de travail

par anticipation de reposes

Principe :

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

Modalités d'attribution :

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

dans le cadre de la saison commerciale prévu à l'article 5-1 ;

par anticipation ;

par mois ;

sous la forme de congés étalés dans le temps et non accolés à des congés payés (sauf accord) selon un calendrier initial 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 bénéfice de l'employeur. En raison de l'activité saisonnière de la pesotonne, chaque entreprise déterminera comment utiliser les situations où ces reposes ne pourront être pris sauf accord entre les parties (telles que la saison de Noël ou celle du Jour de l'An...). En cas de nécessité, le repos peut être suspendu moyennant le dépôt 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 uniquement son report.

Modalités d'attribution : le choix de la prise d'une partie des jours de repos RTT sera laissé au salarié en fonction des modalités prévues par l'avenant n° 25 sur l'aménagement du temps de travail. (1)

(1) Arrêté 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 tpmes de taivarl puet être organisée différemment puor les différentes catégories de personnel.

6.1. Msie en oureve dnas les enrtpeis de puls de 20 salariés Acirle 6.1 Msie en ourvee dnas les erepiernsts de puls de 20 salariés

La msie en ourvee de la réduction du tmeeps de triaval s'effectue au rraegd des modalités d'organisation du tpems de traavil définies à l'article 5 en tneant comtpe de l'abaissement de la durée légale du tmeeps 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 coinovent collective.

Article 6.2

Msie en oreuve dnas les erseerptnis de 20 salariés au plus

Prinpice d'anticipation :

Eant rappelé que la durée légale de 35 heeurs est alblpapcie à cmeotpr du 1er jvinear 2002, les enptreisers de 20 salariés au puls prournot acntiiper de manière piersvgroe la msie en ovruue de la réduction du tpems 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 prsvegosrie de la durée du travail
dnas le crade de la moudtaolin annuelle

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

Avenant n 23 du 18 octobre 2001 relatif l'adaptation de la convention à

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.

Inieiccdns salairlaes :

A cauque étape, le sraalie hrriaoe est revalorisé en divsaint le mnantot en veuiugr par le noeuvau nmbroe d'heures appliqué en fotiocnn du pahargape 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 tmeeps paeitrl dnot l'horaire siaert réduit, promenotolrelpneint à la réduction de luer tpmes de traavil par rpaort 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 tpmes partiel, dnot le tpmes de traavil ne seiart pas réduit, bénéfieront d'une agmeotiatnun de luer rémunération pllotpeirernoeomnnt à la réduction du tpems de taiarvl de l'entreprise (par exemple, puor une baisse de 10 % du tpmes de travial 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 saciouox s'engagent à eiamner les conséquences qui puiranerot avoir de neoelluvs 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.

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 nlaointae des satdyincs psofilnoersnes du comcreme du psioosn et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du prnoseenl d'encadrement des itisdunres et piducoronts anremtioelaigrs CFE-CGC ; La fédération des svcieres CDFT ; La fédération commerce, services, fcroe de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération naliatoe altieogmraairne et forestière CGT ; La fédération générale des tllauivarers de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des stureecs cxeoonns (FGTA) FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

L'avenant n° 22, dnas son airtce 1er aynat modifié l'article 2 de l'avenant n° 17 précise que le mannott mnmaiil de la coaotisitn puor les estipreenrs ne puet être inférieur à 250 F puor les erspiresnts onupcact monis de 10 salariés. Ce motnnat maiinml

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nalintoae des sciyadnts plonofenissres du crcremome du pisoosn et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du pnoerensl d'encadrement des iseinrtds et pudocirnots aeglnarieoairmts CFE-CGC ; La fédération commerce, services, focre de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tuaerlrailvs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbacas et des steerucs cxnonees (FGTA) FO,

Article 1er - Aide incitative

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Le présent acrocd est d'application derctie daonnnt accès à l'aide intcaivte en fuevar des ereserntips enlaomypt de 1 à 20 salariés,

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération des sydaicnts pssonreolfeins du ccrmmoee du poisoosn et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	Fédération du peonensrl d'encadrement des inirudsets et pdoitoucnrs aairaoimenetrgls CFE-CGC ; Fédération commerce, scvereis et fcroe de vnete (CSFV) CTFC ; Fédération générale des traaiuevllrs de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et des sereutcs cnxeeons (FGTA) Force ouvrière.

est porté à 38 eruos puor les ccelteols recouvrées postérieurement à la msie en pacle de la novulele monnaie.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

L'accord ninaoatl sur la réduction du tpmes de taivral du 13 décembre 1999 dinnevt l'avenant n° 24 et l'avenant du 13 décembre 2000 deevnit l'avenant n° 25 à la ctoievonnn cticvloee du ccremmoe de la pniosisneore n° 3243.

Les dtiosiniopss du présent acrocd eornrnet en vugeur à la dtae de sinurage de l'accord et les peirats snot couenvens d'en ddeemanr l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Le système monétaire aucetl basé sur le fanrc va disparaître au profit de l'euro à patir du 1er jivnaer 2002 et il covinent dnoc d'adapter la cienovntr ctvoielcle du cmemoore de la pssoirneone n° 3243.

à citiondon qu'elles réduisent la durée du tpmes de tvraail d'au moins 10 %, que l'horaire du taairvl n'excède pas 35 herues haioebdemards ou 1 596 hereus par an hros des heuers d'équivalence et que l'emploi siot manietnu pendant au moins 2 années.

Article 2 - Allégements des charges

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Le présent accrod est d'application driecte dnnoat accès aux allégements de crahages en fvuar des eenriptss elpoaymt de 1 à 49 salariés, à ciottnoin que la durée norlame de taraavl siot 35 hreues hobeiraeamdds ou 1 596 herues par an hros des hueers d'équivalence et que l'emploi siot maintenu. Ces allégements de cgaehrs peuvent, dnas les etreeepnsris de 1 à 20 salariés, se celuumr aevc l'aide itiaicvnte prévue à l'article précédent.

Les dpnsiitooss du présent arocd errnteot en vgieur à la dtae de srtuignae de l'accord et les piartes snot cveouenns d'en dnaeedmr l'extension.

Article - 1.1. Généralités

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

En aliaocpptn de l'accord ieponefnsinretosrl du 3 jelilut 1991 et de la loi du 31 décembre 1991 poratnt réforme de la firmtooan proenseinofslle continue, il est arppau nécessaire de fxer le cdare de la frtaoimn posoesnrfillnee des epesreitnrs ravleent du steceur du commcree du détail, de demi-gros et de gors de la poissonnerie.

En établissant le présent accord, les paerts stgicarians ont considéré que :

- d'une part, la fimooartn peronfelsosline est une démarche ensteliese puor le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplos et de l'économie et le ronenmefrect de la compétitivité des erteripsnes

;

- d'autre part, la ftomairon pfsrneesoinlole est un leveir déterminant puor pnsarlifisnseeo les salariés et améliorer la qualité des sevices rendus. De surcroît, elle coitutsne un fcaeut de développement puor le setucer du cecmorme du pisoosn et de la coctrlyucnuie qui cnoourct asnii à l'insertion et à l'évolution des salariés et, notamment, des jeunes.

Sont concernés tuos les eeuoprmlys et les salariés raenlevt de cemroemcs de détail et de demi-gros de poissons, crustacés et museolquls répertoriés à la nomelrucatne d'activités NAF 1993 :

522 E, 526 D et 513 S, asnii que du scetuer d'activité du crmemece de gors de la psionnoersie à l'exception des eiepsrernts aaynt puor activité prlaniipce le mraeagye et pouvant, éventuellement, être répertorié suos le cdoe 513 S.

Le présent accrod anlune et raelcmpe les tteexs suanivts :

- les aetlicrs 6.1 et 7.4 de la cvooentin ctivellco du 12 avril 1988 ;
- l'avenant du 8 jileult 1993 ;
- les cierathps Ier à IV et le ponit IV du chrtaipe IV de l'avenant n° 8 du 29 octobre 1993 ;
- l'avenant n° 9 du 26 nomvbree 1993 ;
- l'avenant n° 12 du 21 décembre 1994 ;
- les alcrites 1er et 2 de l'avenant n° 17 du 16 juin 1999 ;
- l'avenant n° 19 du 13 smpetbree 1999 ;
- l'avenant n° 20 du 15 février 2000 ;
- l'avenant n° 22 du 27 sepbmetre 2000.

1.2. Priorités de faimoortn de la branche

Compte tneu des benisos repérés, il apparaît que la frmitaoon pneloerlsfiosne diot être renforcée puor les pcuilbs et dinmoaes siutnavs :

I. - Tuotes les catégories de salariés

1. Tuqienhecs psflisnerneeloos en :

- casnoisnacne des produits, vtenes en étalage, gestion, préparation, cocontat à la clientèle, medos de distribution, hygiène des denrées anemrtaielis et règlements sanitaires, réglementation générale.

2. Fitmoaorn de fmarotreus puor aserusr le tauort :

- foatalmoriisn des srovias et éléments de pédagogie puor les retransmettre.

II. - Bas nivauex de qualification

Acquisition de mécanismes de bsaé dnonnat accès à une fmoiraotn qnafuatliie et/ou une première qaiitaouiclfnnounee (type CAP).

III. - Encadrement

Remise à niveau, mgeeamannt (animation et oaoitrnsigan du taviral d'une équipe), éléments juquderiis et pqurtiae de législation sociale, gsteoin informatique, tqcinuhée d'entretien d'évaluation et de repérage des bonseis en formation.

1.3. Rianosccnanee des acquis

La CNPEFP diot définir les fitrmonoas qui sernot reennucos cmmeo qeanaulitifs aifn :

- d'apprécier les cssnaoncneias aqeciuss immédiatement, dès la fin de la frmooatin ;

- de transcrire, suos frome d'unités capitalisables, la psgirseoron dnas la classification, y cmirops par des neuavix intermédiaires.

Pour les frootamins réalisées, un cfceiatrit de fin de sagte srea délivré. Il coeortmrpa :

- le nom et le prénom ;
- les daets de début et de fin de stage, ainsi que la durée ttlaoe exprimée en hurees ;
- la ntruae du stgae (acquisition, enetiertn et perfectionnement, adaptation, promotion, prévention, conversion) ;
- l'intitulé du sgtae 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 alctrie crconene le ctaonrt d'orientation, le cotrant de quaufcilition et le croatnt d'adaptation.

Le cnatort diot être écrit, les celsaus de " dédit ftmroaoi " snot fmeeolrnmet interdites.

La durée du travail, tpmes de footamrin compris, ne puet excéder la durée hreiadmobade mlaaxme de l'entreprise, les jneues ttlairiues des cotratns d'alternance ne peuenvt eeteffuc d'heures supplémentaires. La durée qdoutniniee légale du travail, siot 10 heures, s'applique également, ansii que les règles du roeps hebdomadaire.

Tutorat

Le tartuot diot être organisé dnas les coinniotds sntavuies :

- salarié qualifié de l'entreprise aptaenpnrat à la catégorie des employés/ouvriers, de la maîtrise ou des cedras et du cehf d'entreprise ;
- luer " neviau " est au monis égal à cluei que le jneue diot ainedtrte ;
- il est proposé par l'employeur mias vtaonorlie puor rmpeilr cette fnoitocn ;
- il ne puet avoir puls de 2 jneues en crhage ;
- il diot impérativement bénéficiier d'une fitmroaoi puor prtrtmeee de répondre aux bieonss de sa moiissn ;
- l'entreprise diot procéder à l'aménagement du tpmes de trvaial du tueutr aifn que ce deinerr piusse bénéficier de la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de la mission.

La misisosn du tteur est, en cloriaotlabon aevc le cehf d'entreprise :

- d'accueillir, aider, informer, guider, veellir au rscpeet de l'emploi du tpmes ;
- d'assurer la loasiin ertne les osiagmerns de fomritoan et les salariés ;
- de paireiptcr à l'évaluation des connaissances.

La ctislooutann des itcennass représentatives, lorsqu'elles existent, diot ptroer sur :

1. Les etfiefcfs concernés par tpye de contrat, âge, sexe, nivaeu itiainal ;

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 court d'insertion ;

4. Les critères de dépassement des 200 heures de formation.

2.1. Accès aux jeunes

I. - Premières formations techniques et professionnelles

Il s'agit de journées en crous de formation initiale, réalisée à temps plein dans un établissement d'enseignement. Cette formation prévoit des périodes de stages en entreprise, plus ou moins longues selon le niveau de diplôme préparé.

Considérant que les personnes concernées avec le modèle du travail et l'entreprise sont déterminants, il y a lieu de créer des conditions particulières afin que :

1. Le jeune puisse relier de l'expérience en magasin une fois en présence des connaissances théoriques nécessaires pour avoir une vision plus complète du métier auquel il se prépare ;

2. Le jeune ait envie de rester dans la profession en ayant mesuré ses contraintes, mais aussi ses richesses et ses perspectives d'évolution.

Pour faire face à ces enjeux, les entreprises doivent respecter certains impératifs, notamment :

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

- mettre le jeune dans un contexte avec les clients au niveau de la vente et des services, car les compétences dans le domaine évoluent et se développent par la pratique en situation. La proximité et la qualité du service sont ici essentielles.

En outre, les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, devront 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 secteurs auxquels ils seront

affectés ;

3. La politique de recrutement et organisation de la formation professionnelle ;

4. Les conditions de liaison entre entreprise et établissement ;

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

2.2. Court d'insertion en alternance

Dispositions communes

Cette circulaire concerne le court d'orientation, le court de qualification et le contrat d'adaptation.

Le contrat doit être écrit et les clauses de "délit de formation" sont formellement interdites.

La durée du travail, temps de formation compris, ne peut excéder la durée légale de l'entreprise, les jeunes travaillant des contrats d'alternance ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires. La durée quotidienne légale malamme du travail, soit 10 heures, s'applique également, ainsi que les règles du repos hebdomadaire.

Le court d'orientation

Il a pour objectif de permettre aux jeunes de s'insérer dans la vie professionnelle en favorisant leur orientation dans plusieurs domaines au choix par une première expérience en entreprise. Il ne peut se

seulement servir à des emplois permanents ou non.

Les critères :

- s'adressent aux jeunes âgés de 16 ans au plus, non titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou d'un bac général ;

- CDD de 3 à 6 mois non renouvelables ;

- une action d'orientation pour la recherche de 32 heures par mois minimum consacrée, selon les cas, à :

- une préformation générale réalisée dans un centre technique ou technique à l'entreprise ;

- une formation professionnelle à l'activité exercée, réalisée dans les mêmes conditions ;

- si nécessaire, et avec le consentement du jeune, un entraînement de compétences effectué par un organisme extérieur.

Les actions rendues doivent être figurées au contrat.

La rémunération est assurée par l'employeur. Elle est, au minimum, de :

- 30 % du SIMC de 16 à 17 ans ;

- 50 % du SIMC de 18 à 20 ans ;

- 65 % du SIMC 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 dans une autre formation visée aux 4 dernières alinéas de l'article L. 900-3.

Le contrat de qualification

Il a pour objet l'acquisition d'une qualification, c'est-à-dire que l'employeur doit s'engager pendant la durée du contrat, à fournir un emploi et à assurer une formation astabonut 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 n'est pas atteinte ;

- CDD de 6 à 24 mois ;

- une formation sanctionnée par un diplôme ou défini par la CNP ou reconnue dans les catégories de la branche. Elle constitue 25 % de la durée du contrat et fait l'objet d'une convention avec un organisme de formation ;

- l'employeur détermine avec le jeune et le tuteur, en lien avec l'organisme de formation :

- les objectifs ;

- le programme ;

- les conditions d'évaluation.

La rémunération malaise se calcule sur la base du SIMC ou du salaire cité dans l'emploi occupé, si ce dernier est plus favorable. L'ancienneté acquise par un contrat d'orientation effectué dans la même formation 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 avoir leiu que dnas les coidtonnis steuvans :

- 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 aocrd des parties, le carontt à durée déterminée ne puet être rmopu anvt 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 junee ;
- la défaillance de l'organisme de formation.

La fariomton s'effectue sur 1 an, elle ne puet excéder 200 hruees 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 entre 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 cvtneinnonoel de l'emploi et, puor les ctnatos à durée indéterminée, à l'issu d'une période d'adaptation (1 an au maximum), plus à 100 % du sailrae mnuiimm ctnvoieenonn de l'emploi à l'issu de la période d'adaptation.

Les résultats de l'évaluation de la ftmairon 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 crnatos d'apprentissage, cproimse entre 1 et 3 ans, la durée menynoe aunnllée de présence de l'apprenti en CFA. Ces précisions ponrruot être arrêtées après cscsinnanaoe de la sattuoioi 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 :

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

Rémunération des apprentis

Les croniiddos de rémunération des ainptrpes snot iiteudneqs à

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

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

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

Arrêté du 8 jlideut 2002 art. 1 : le sous-paragraphe de l'article 2-2 (Contrat d'insertion en alternance) rrliaef au cnoratt d'orientation est étendu suos réserve de l'application des doopiitnss de l'alinéa 4 de l'article D. 981-5 du cdoe du tiarval rrlaeevis à la durée des atiocns d'orientation. L'alinéa 3 du sous-paragraphe de l'article 2-2 susvisé relatif au corant de qialicotufin est étendu suos réserve de l'application des dissitiinopos de l'article D. 981-1 du cdoe du taavril riveteals à la rémunération des jeeuns de vngt et un ans et plus. L'alinéa 4 du sous-paragraphe susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dnosopiiitss 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 lrqusoe celui-ci jstiuife d'une eacmhgue 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 dotpoiniisss 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 pelneffsnairoels et snclayais soitahnaut améliorer l'accès à la foitmaorn des salariés rnaeelvt de la cvootiennn clcvltioe nnaoitoie décident de mttrée en plcae le caitapl tpems de frtaomion visé à l'article L. 932-2 du cdoe du travail.

4.2. Oejbt du cptaail tpmes de formation

Le capatil tmeeps de fiotrmoan a puor objet de donenr aux salariés la possibilité de sivrue des aonitcs de fioamtron reaelvt du paln de foaotmir de l'entreprise en vue de se pienfoectrner professionnellement, d'élargir ou d'accroître luer qofialuiiatcn dnas la profession.

4.3. Csaitaaipoiltn des dotirs à formation

Chaque année d'activité complète ourve diort à 12 hruees de ftoiaom dnas le cdrae du cataipl tpmes de formation.

4.4. Cinnitdoos d'ouverture du caaptil tpmes de formation

Le cptaial tmeeps de ftmaoorin 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 bénéficiér d'une aoctin de formation.

En cas de dedemnas simultanées d'actions de fimoortn entant dnas le cdare du captial tpmes 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 innoipeefsosrrnl du 3 jeliult 1971 puor le congé iuidenvdin de formation.

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

4.5. Fomioratn dnas le cdare du ciatpl tpmes de formation

Sont considérés cmome piblucs éligibles prietaiorrs au ttrie du ciaaptl 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 tcoingohelles ou de nuoaeuvx 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 foormnats eatrnt dnas le cdare du cipatal tmepls de frtioamn ne puet être inférieure à 7 herues et diot coponrderrse aux règles de pisre en chrgae du paln de fmotaorn établi puor l'OPCAD/DISTRIFAF qui a compétence elvscie puor easenicsr les ctotnosias dues, à ce titre, par les erpnesteirs rarsoesitsnst au chmap de compétence de la présente convention.

4.7. Procédure

Tout salarié rnipsasmlet les cdnijoonts d'accès puet dadeemnr à son employeur, par écrit, à bénéficier d'une aitocn de fmiotraon pofnsresieolne dnas le crdae du cipatal tpmes de formation.

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

4.8. Mneoys de financement

Le fmeacnniet des acinots de foamtorin au ttrie du ciapatl tpmes de fatioomrn est assuré par :

- une cntirotiubon de 0,10 % du monnat des slearais pisre sur l'obligation des etnireesrps tnuées de ctiesor au tirte du congé eidviundl de frmitooan ;
- une cnrtitobuoin psire sur la pitrae cieelntvlnonne des caoointiss versées par les errneetspis au ttrie du paln de footimran et définie peirrietraamt sur la bsaе de 50 % du coût de la dépense.

Les ctiuotoibrns des eirsteprns et les dépenses afférentes au ctpial tpmes de fraitmoon snot gérées dnas le cdare du paln de frtoiman 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 aitcns de faormtoin dnas la même entreprise, à 1 an, à cpmpter du dienerr juor de la précédente aition de faomtiron entant dnas ce cadre.

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

4.10. Financement

Afin de felctiar la msie en oureve du caaipl tmepls de formation,

le fneienmcnat de l'action siuve puet comporter, ourte les firas pédagogiques, les firas de transport, d'hébergement, les srleais et caerghs siecolas légales et cvnoentlloneis *dans les cas et leiimts définies preeinratamit par DISTIFAF* (1).

4.11. Imonotrfrain des salariés

Les pteairs siaatnriges s'engagent à aruessr la puls large ionitforamn psliobi sur les possibilités du ciatpal temps de formation, nomeantmt par l'intermédiaire de l'OPCAD/DISTRIFAF et des surcteurs plnnseoleirfesos et syndicales. Les ptears saïnargts snot chenoevus d'appliquer les présentes dsiontspois dès le 1er jneivar 2000 sur la bsaе des sirealas de 1999.

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

Article - 5. Dispositions relatives au congé individuel de formation

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Les congés iulldvnies de foroamtin des cntraots à durée indéterminée et déterminée snot cuex de l'accord intoprieneroenfssl du 3 julelt 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 prnoseel d'encadrement puor lui prmertete de compléter et d'améliorer sa compétence pinnolefsoesle 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 fmootroan professionnelle. Les eplymueros dneovit s'efforcer de les fcaltier 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 austjests copamntrot mions de 300 salariés

Bénéficiaires :

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

Nature de la ftmoairn :

La fmotorioan dnot bénéficiant les mbreems précédemment cités a puor oeibt de développer luer aduptie à déceler et à musrer les requisis pslooesnferins et à alsaynr les cronodiits de travail.

Cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tned à itieinr cuex qui en bénéficiant aux méthodes et aux procédés à mertte en ovuree puor prévenir les rsueqis psosnleoerinfis 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 maximum de 5 jours ouvrables.

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

Demande de stages de formation :

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

La demande de stage doit être présentée au moins 1 mois avant le début de celui-ci. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de formation économique, sociale et scolaire 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 arrêté 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 rémunération des intéressés :

Les dépenses énumérées ci-dessous sont payées par l'employeur.

Les frais de déplacement : tarif de voyage classé 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 remboursé kilométrique selon le barème de l'administration des impôts en vigueur pour les déplacements en voiture.

Les frais de séjour à l'hôtel du ministre de l'indemnité de logement fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966.

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

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" concernant la formation des membres du CHSCT dans les établissements mentionnés ci-dessous comprend 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 conformé 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 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 arrêté.

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 organismes possédant officiellement une accréditation par la voie du comité de qualité et le rôle attribué à la CEFPNP par la convention collective professionnelle. Il appartiendra à la CEFPNP de mettre en œuvre ces dispositions, notamment sur les points suivants :

- traiteur et obtient des certificats de qualité pour les formations ;
- conditionnement d'obtention ;
- renouvellement ponctuel obtenu par la convention collective professionnelle ;
- création du circuit de qualité pour les formations ;
- rapport d'opportunité ;
- établissement des critères pédagogiques ;
- renouvellement, modification et suppression des CQP ;
- agrément des organismes de formation ;
- orientation des actions de formation ;
- couverture ;
- obtention du certificat de qualité pour la 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 :

- assurer, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés de la population du secteur de détail, de demi-gros et de gros de la province et des portes de la mer en

matière de ftriaomn pnoernioslefsle continue, d'alternance et de caipatl tñples de frtoooaimin et de favrieosr luer légitime arpiistoan à accéder à un nevau supérieur de qaiilcatofiu ou s'adapter à un cnaghmeet d'activité ;

- dñfuesr auprès des salariés et de luers eolreuymps les infmtrinoas stucbieplss de les aiedr à miuex exceerr luer cihox en matière de foiotmarn pnnfseloreoilese ctiunone en ftionocn d'actions de fatimoron déterminées paeanimirerit ;

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

- mettre en oeuvre, en fnotcoin des ocjibets énoncés dnas le préambule, la pliqtiouie de fmiaoarnt définie partniereamit et, en particulier, les aitocns qualifiantes,

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

Pour les eretnrpeis oacpcnut puls de 10 salariés :

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

- 0,4 % de la mssae saliaalre affecté au fcnnemneait des cranttos de fatiromn 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 ctaosiots puor l'entreprise ne puet être inférieur à 38 Eours à daetr de la cotclee 2002 (sur les salreais 2001) ;

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nialonate des saidycns proeeonnllssifis du cmormece du psisoos et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du pneonserl d'encadrement des itsduernis et pudricnoots aogerlmairae CFE-CGC ; La fédération des serivecs CDFT ; La fédération commerce, svrceei et force de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlvrllaeuirs 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 lettre 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 epensemirs enrtant dnas le cahmp d'application de la

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

Désignation de l'OPCA

En apoitpcial de la loi du 23 décembre 1993, il a été décidé par les piaertaners sacuiox de désigner l'OPCAD et son atooiaccsn de gestion, DISTRIFAF, 15, rue de Rome, 75008 Paris, en qualité d'organisme cceoulteir dnas le cdrae du camhp de compétence défini par la cotnoveniv clvcloete et rappelé en tête du présent accord. L'OPCAD a dñoc compétence eluvscxie puor les ceeolcls 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 veugir 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 deaednm la révision par vioe de ltetra recommandée aevc accusé de réception à la cnaasincsnoe des ateurs peartis signataires. Ctete lettre diot meionnnetr les ptnois dnot 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 eenrpritess enatrnt dnas le camhp d'application de la civeoontnn ctocevllie et ce, en atpipialocn de l'article L. 138-8 du cdoe du travail.

coenovnt cclovelte noinalate de la piiensssoore 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 reergpmnuet des cahpms cneennitvoons de la bhioucere et de la pnriososinee stplie en ses alinéas 4 et 5 que :

« Les duex conointevns ccleyvloes aetlulces caniouonnt d'exister, les petranrieas soiaucx décident de mainietnr en l'état enaxstít à ce juor l'application des diinsotoisps sur le femincanent du diauogle sacoil teells qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 puor la cevnoiotn coetllvcie niolanate de la boiucehre et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 puor la cvtnoenoin cellovitc ntionlaae de la poronnieise ainsi que le fetmeonnocnit à l'identique des asoiscntaos prateirais créées puor l'application de ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des ogsitoraninas sdylanics 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 covinieonts cevtocleis coeurnitna de s'effectuer sleon les ciotnodnis pratiquées avant la snuratige du présent accord.

Dès lors, le présent arcocd ne cecnrnoe que le ftenonicemnot de l'ADPSP, les eitnseperrs de la psoseinronie et les onirsgaootns représentatives dnas la ceionotvn ctleovlie de la priooniesse appicllbae au sien de la bhncare fusionnée de la breuhoice (IDCC 992) et de la poesnirinse (IDCC 1504) plus des onantsgiaros représentatives dnas le camhp fusionné boucherie-poissonnerie une fios les arrêtés de représentativité rltefais à ce périmètre publiés.

Les oaariisngtnos peflenlsorsineos et sncylades siaenriatgs sthueiaont dnenor les meynos de développer la négociation collective, de povmouorir l'exercice de la poeofissn au sien des eeeirrsptns reeavlt de la cenotivnon ctvclleoie natianlo de la psrnsioione (brochure n° 3243), de défendre les dirts et intérêts citllcoefs des oonitsaarnigs représentatives meeblmrs de

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

Prenant en cotmpe luers négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la fmatoorn professionnelle, l'application d'accords sur la santé et la prévoyance, sur la réduction du tmepls de travail, il est apparu ipsdasinnlbee de dennor aux icesntas impliquées dnas les négociations cveilcleteos les meoys fincaernis afin de meenr à bein lures minsioss par un taraivl de qualité, tnat en amont de la négociation qu'en aval, puor l'information des erireetnps et de lrues salariés sur le cnetonu des accords, puor la défense des droits et intérêts ccotflies des oiainaorgtsns représentatives mebmres de la CPPNI et à travres eells cuex des salariés et des erneisperts de la poissonnerie.

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

Article 1er - Crédation d'une association paritaire

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Les onatsiriagnos sageatnriis du présent aroccd s'entendent puor créer une aosiaticson 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 sorentr isuss d'un des deux 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 pfoit de l'autre collège.

Cette aitsasacion a puor vocoatin d'engager des études, rapports, analyses, ou sceirys 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 coomsiisnms pirraeatls de la brhcnae ou des réunions de l'association. Elle a également puor voociatn d'engager des atniocs destinées à inmeforr les eerinrsptes et lerus salariés sur les adrcos collectifs, sur l'évolution de la proeofssin et, tuot particulièrement, sur l'évolution de l'emploi.

L'association est également habilitée à gérer et détenir tuot fdons scioal qui vaendrit à être constitué dnas l'intérêt des salariés et des eetiersrps de la poissonnerie. Cttee gitsoen se frea sur décision de la cmismsoion parratiie parmnneete de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui précisera le crdae des aciotns à engager. Puor cela, l'association est habilitée à rveicoer tutoe smome retivlae à la négociation collective, à la formation, aux régimes de branche, à la santé et à la prévoyance du cmhap ceinonnntoevl de la psnneorsioie dnot la giosten lui sariet déléguée par la CNPPI et à eganger et peyar tutoe smmoe conformément aux ainocls décidées par la CPPNI. L'association ptiiarrae rnerda cmptoe anleeuemlnnt à la CPNPI de la manière dnot snot utilisés les fonds confiés.

Elle proura également être sisai par la CPNPI afin d'intervenir sur des sutjes qui lui auonrt été délégués afin d'apporter à la CNPPI l'ensemble des itaooinrnfms dnot elle prauorit avior beiosn afin 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 efet les rucerseoss nécessaires puor se friae aneocmcapgr par des closiens ou experts. Elle rendra ctmoe 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) sieue ou cmteoonjiennt aevc tuot ou pitrae de ses membres, afin de défendre les diorts et les intérêts clfteloiics de ses mebrmes et à

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

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

Article 2 - Cotisation

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2002

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

L'organisation chargée du ruvmcneoeert de cette csitoation est l'APGIS Prévoyance, 28, bis rue Sorbier, 75020 Paris. La citatasoin srea perçue, en même temps et dnas les mêmes cidoinnots que les ctoitiosans de prévoyance. Elle sera, ensuite, reversée à l'association priartae 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 mttonnat des csitniootas ruilcleei par l'association prtaarie srea affecté à l'exercice du droit à la négociation cielovtce des salariés et des eelrumopys et à l'information de ceux-ci sloen les modalités sviuentas :

- un teris affecté au fmneaencit de l'exercice du dorit à la négociation cvelticole des salariés, réparti puor moitié, à patrs égales, etnre les 5 ostiinnaorgas scelydlas représentatives au naeviu naiatnol et, puor l'autre moitié, en prat pnplornotoeire à luer présence aux réunions de cnoivnetn ccooltvieve ou aeruts réunions paatirirs dcmeintret liées à celle-ci (CPNEFP, coiommsisn de siuvi de la RTT, cooismsmin ntaoniae de négociation, de cciolaontin et d'interprétation, etc.) ;

- un tries affecté au finemennact de l'exercice du diort à la négociation coielvcte des eyeoplums représentés par les onstrignoais pnsfelnoseerlois d'employeurs rceneunos représentatives dnas le cahmp d'application de la coenointv ciotlvelce ntlanaoie de la pninoiroesse (?) Eesrtepins de la proosisninee (?) aplilcbpae au sien de la brcnahe fusionnée de la brhcueioe (IDCC 992) et de la prsoneonisie (IDCC 1504).

Ce tires srea attribué et réparti, aux oigarnsonaits reconnueus représentatives en pnnraet en cptmoe 2 critères : le pgcaotrunee de représentativité et luer présence aux réunions peitarias que celles-ci soinet en présentiel ou en visioconférence. En effet, la présence aux réunions, ggae de bon fncoenimtonent des intiitosuns paratiie srea valorisée.

Les mnnoats sorbet attribués solen la règle de cualcl sivnaute :

(Formule non reproduite, conlbatsule en Ingie sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqiubre « Plciaunoibs oliieecffls » « Bnlutes oifeclcis des cvtennoions coeiltcvls ».)

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, riqbuue « Puaioiclnbts olcielefis » « Bullntels olficeis des cvnentionos ctclcelivoes ».)

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

Exemple atliipcapf :

Soient 3 otnaaorgsinis reconueuns 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 prsoiosnneie (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 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 pceorneugtas de présences aux réunions pariaets snot dnoc les sanvtuis :

(Formule non reproduite, clbsatunole en lgine sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rruqubie « Pcnultioabs oifclleies » « Blintues ofefiicls des cnvonneotis cclvoelets ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2021003_0000_0003.pdf/BOCC

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

(Formules non reproduites, cetbaulslons en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rubuqrie « Pauticliobns oficfeilels » « Bliteluns oiifeflcs des cneoinovtns cteivocells ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2021003_0000_0003.pdf/BOCC ;

- un teris affecté au faineencnmt d'actions d'informations sur la cnveotion cloctivlee ninaoalte de la prssnoneioie alcabalpie au sien de la bcrnahe fusionnée de la bhuoierce (IDCC 992) et de la prnoseosnie (IDCC 1504), sur les qstuenois liées à la prévoyance et à la factmroin professionnelle, d'actions pateermtn la défense des doits et des intérêts cctieflois des oiaontragisns représentatives mmebres de l'ADPSP, au fanencment 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 pttermrea de ficielatr l'information des négociateurs paritaires, luer formation, l'organisation de lrites rencontres, la prisre 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 ennatt dnas le cahmp du prartamsiie qui arua été demandé par la CPPNI.

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

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ntiaoanle des synadcts pnesnfrseolios du commerce, du psioosn et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération des scerveis CDFT ; La fédération des syaitcds 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 idteiursns et ccmomeers aelariotimanges CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

au bénéfice des salariés cmme des eroiplmeus arua namoentmt puor ojetb de rouebremesr les firas occasionnés par :

- la préparation et l'organisation des réunions patariers ;
- la foimrotan et l'information des négociateurs prraateiis ;
- les études nécessaires ;
- le siivi des acocrdz pieratrais dnot cluei de l'application de la réduction du temps de travail ;
- l'information et l'accompagnement des salariés et des eyeprluoms puor mtrree en ovure 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 cvltoicile noiaantle du cemrcome de la posnrniesoe (nº 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 temps de travail, l'emploi dnas le secteur.

Ces atcoins pnrorut prrdnee la forme d'articles dnas les jruoaux professionnels, de dépliants, de brochures, de santds d'information, de steis Itennret ou aretus mnnyoies 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 difusion nécessaires aux aiotncs de défense susvisées, au fmnnnaenecit de rapports, études, analyses, ou screvies d'experts nécessaires à ces anotcis de défense.

L'association praiaitre rednra cpomte amnelnenelut à la cosiimsomn 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 eernrta en viuuger le juor suiavnt la pibociluatin 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 juillet 1986 (art. L. 980-2 du cdoe du travail) peemntratt d'établir une lsite des qinfiloatcuis prnsrfoelesnleis prnuuat être auqcsies par la vioe du cotarnt de qtialoicafu ;

-l'avenant n° 8 à la cnotnvieon cvictolee nationale, ciphrae VI, pnaortt sur le rôle de la csioomismn nlaonaite prtaiae 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

Article 1er - Définition du certificat de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

Le certificat de qualification professionnel (CQP) est un titre attestant, dans les conditions ci-après, les qualifications acquises lors de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de qualification.

Les CQPs sont créés par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après dénommée CPNE-FP, seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

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

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

La reconnaissance de la qualité professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définies dans un cahier des charges approuvés par la CPNE-FP et annexés à la décision de création du certificat de qualification considéré.

Le certificat de qualification professionnel ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord, et notamment à son article 9.

Article 3 - Personnes pouvant obtenir le certificat de qualification professionnelle

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription pour tout ou partie de la formation suivant la prise en compte de la validité des acquis de l'expérience auprès de l'organisme agréé, dans la mesure conformément aux dispositions du cahier des charges visé au paragraphe 4.3.

Pouvent s'y inscrire :

1. Les jeunes de 16 à 25 ans sans titre d'un contrat de travail ou d'un contrat de formation suivant la prise en compte de la validité des acquis de l'expérience auprès de l'organisme agréé, dans la mesure conformément aux dispositions du cahier des charges visé au paragraphe 4.3.

2. Les salariés en activité dans une entreprise de la branche :

- soit dans le cadre du plan de formation professionnelle, ou du contrat temporaire de travail ;

- soit dans le cadre du congé individuel de formation à l'initiative du salarié lui-même.

3. Les personnes en recherche d'emploi et souhaitant acquérir

une qualification propre à faciliter leur réinsertion, notamment les adultes dans les domaines d'emploi en contrat de qualification.

4. Les salariés relevant d'une autre branche et bénéficiant d'une reconversion professionnelle, notamment dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), du contrat temporaire (CTF) et du co-investissement formation.

Chapitre II : Institution des certificats de qualification professionnelle

Article 4 - Crédit 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 tout CQP est prise par la CPNE-FP. Cette décision prend la forme d'une délibération à l'issue de laquelle un cahier des charges est annexé.

4.2. Règlement d'opportunité

Les organisations représentées à la CPNE-FP sont toutes habilitées à proposer la création d'un CQP pour un des métiers du commerce du poisson et de la clinique de la coquetterie n° 3243.

Toute demande émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée devant le conseil d'administration de la CPNE-FP. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification et les besoins existants ;
- le profil professionnel et les types d'emploi ;
- les axes prioritaires de formation.

Après avoir délibéré, la CPNE-FP donne ou non son avis à la demande, dont l'adoption va conduire à l'adoption d'un cahier des charges pédagogique.

4.3. Cahier des charges pédagogique

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogique sera établi comme suit :

- la définition de la qualification ;
- le public visé ;
- le plan de formation et la durée ;
- l'organisation de l'apprentissage et du suivi pour la préparation des CQPs en contrat de formation ;
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation ;

- 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 de 2 ans qui donne lieu à une expérimentation.

Au terme de cette période, le CQP se trouve :

- soit renouvelé par taciturne pour une durée de 3 ans renouvelables ;

- soit supprimé par la CPNE-FP, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les termes pourront se prévaloir ;

- soit réservé après décision de la CPNE-FP pour une durée de 3 ans renouvelables. Les méthodes 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 désirant obtenir une certification doit faire la demande de certification par la CPNE-FP, suivant les modalités définies dans un cahier de procédures, par l'intermédiaire du secrétariat assuré par la fédération nationale des structures professionnelles de la formation 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 ayant obtenu une certification suivant les modalités établies par la CPNE-FP peut proposer des formations.

- déclarer tout démarrage de cycle de formation ;

- s'engager à se conformer aux critères 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

structures professionnelles de la poissonnerie et de la conchyliculture, 1, rue de Concarneau, marée 321, 94565 Rungis Cedex.

Article 8 - Communication

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

La CPNE-FP, ainsi que les organisations professionnelles concernées, feront connaître à l'ensemble des entreprises rurales de la conchyliculture celles qui ont obtenu :

- la création de tout secteur de qualification pour les inscriptions ;
- les normes des compétences nécessaires 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 brevet 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 stagiaire en charge de qualification (ou représentant hiérarchique dans toute autre situation) ;
- des personnes désignées par l'organisation professionnelle concernée.

Le jury doit émettre un avis sur l'aptitude (ou non) à exercer le métier considéré.

La CPNE-FP se réunira dans les 2 mois qui suivent toute fin de formation et fera établir les certificats imprimés à l'en-tête de la CPNE-FP.

Le présent accord entre en vigueur au jour de la publication d'extension au Journal officiel et est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie peut demander la révision par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à la commission des autres pairs signataires. Cette lettre doit mentionner les points dont la révision est demandée et les personnes formulées en remplacement.

Les parties conservent de manière au moins 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 aocptiliapn 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 nlaotatne des saiyncts profsnlseieos du creomcmé du pisoson et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	Fédération commerce, services-force de vtnee (CSFV) CTFC ; Fédération du psenronel d'encadrement des isnitedus et podcuirotn agtirenlriemas CFE-CGC ; Fédération des srclieevs 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 qitlcuiaao penlssoelfrsine du 20 décembre 2001, la csmiosmon piaairtre nloitnaae de l'emploi et de la fmiootarn prsesosolnlfiee (CPNE-FP), a donné son accord à la création d'un cieaitrfct de qalocutaiifin pronslnoeife de préparateur, vdnueer en pdoriuts de la mer.

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

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

technique, bac pro ..) ;

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

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

Dnas le cdrae d'une vdliatioan des acquis, ce cfeacriitt de quaticilfoain ponnsifllreeose :

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

- s'obtient après une démarche de vtaiaodiln 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 pnreesrns trlaiuiets de ce ceitrcifat d'accéder au nvaeiu 160 de la casfitoialicsn 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 lltree recommandée aevc aivs de réception à la cnasoincsane des aruets prteais signataires. Cette lttere diot mnntieoenr les ptvois dnot la révision est demandée et les poitinpsoors formulées en remplacement.

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

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 cgitnnenet d'heures supplémentaires

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

En 2003, il pasrsea à 170 heuers et à piattr 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 ildivnluidee de forfat.

Article 2 - Cas particuliers des cadres soumis

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2002

Ccnsniteos des difficultés de rmenuertcet dnas le scteuer du ccrmomee du psooisn et de la conchyliculture, accerus par la réduction du tems de taairvl abplciplae au 1er jnivaer 2002, et scueuoix de premtrree aux eietrrnpess d'avoir le tems de s'adapter, les panaerreits scuaox décient l'augmentation du cgtinnonet d'heures supplémentaires dnas les esrenpetis de 20 salariés au plus, conformément au décret n° 2001-941 du 15 ootrbce 2001.

à une convention individuelle de forfait hebdomadaire ou mensuelle

En vigueur non étendu en date du 16 mai 2002

Le ctnnnoeigt 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 corrodsnepent au déclenchement du roeps cptnemeuoasr légal

Avenant n° 32 du 6 juin 2002 relatif au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nonaliate des snyadits pfslnnreoeisos du cmcerome du pisoson 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 scetruess cxenones (FGTA) FO,
Organisations adhérentes signataires	Adhérents : La fédération notiaalne aaiorIngrmtiae et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, csae 428, 93514 Mitroenul Cedex, par Ittere 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 officiel le 3 mai 2002 qui sltupie que les anairrss psoneisnrios de monis de 10 salariés snot concernés par son cahmp d'application.

Au vu du fiat que la fédération naiatlnoe des stadcnyis psornseolienfs du cermmoce du psooisn et de la clnhroitucuyce n'a pas signé cet arcocd interprofessionnel, suels les atanirss posornriiess 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 ctineoovnennl d'heures supplémentaires de 150 hereus par an et par salari 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 sueil 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 cmoeusteapnr 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 prtaies 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 pairiare de la possnrinoeie cclertleoa le 0,15 % de l'ensemble du cahmp ctnnoionvenel de la cvotineonn cltvloece nlantaioe de la poissonnerie.

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 juin 2002

Sur ctete collecte, l'association du pmisitarrae de la pssrinooiene rreesrvea à l'association du praiatrisme de l'artisanat, 0,08 % de la msase saarlaile des eprnsrteeis asrelnaatis de la pseronoisne 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 ptonmraiie de la penirisnooe arpqlpiuea la répartition prévue à l'article 3 de l'avenant n° 30 de la cionnvoten clovceitle nnotialae de la poissonnerie.

(1) Ariticte étendu suos réserve de l'application du picnripe d'égalité à vuealr cunnnteloliotssie résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtrios 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 fnacmeeint du prmiastare diot être répartie etrne l'ensemble des oiansanrgtos syedcianls d'employeurs ruocnenes représentatives dnas le camhp d'application du présent avenir.

(Arrêté du 24 ocobre 2008, art. 1er)

Article 4 - Application et extension

En vigueur étendu en date du 6 juin 2002

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

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

etprrsniees ernatt dnas le cmahp d'application de la cotenionvn cvceiolle niolaante de la poissonnerie.

Fiat à Paris, le 6 juin 2002.

Avenant n°34 du 5 décembre 2002 relatif à la formation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ntaonliae des stciydans plnoeoensrsifs du cmrmceoe du posson et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du ponserenl d'encadrement des itndeiusrs et pcirotudon atragoenmialrie CFE-CGC ; La fédération des secrevs CDFT ; La fédération commerce, services, frco de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération noantalie alnatmraioigere et forestière CGT ; La fédération générale des turalalvries de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbaas et des suetrecs cnneexos (FGTA) FO,

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlitaaone des syncaitds psosfrlooeens du cormcmee du posson et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du pnesroel d'encadrement des inrudetsis et pdcrotoiu atenaarogimile CFE-CGC ; La fédération des secrevis CDFT ; La fédération commerce, services, frco de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des treialurvas 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 dypsintoiios légales en matière du tvaaril de niut et dnas la continuité des dtiipssions ceoolniennnlts adoptées antérieurement puor la branche, les pnrreitaeas scauox ont pirs l'initiative d'aménager le dtoisisipf 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 psoion iosmpe nmanotmet puor des raionss de qualité et de santé plqbiue que la mihrndsaee arrvie la niut cehz les gsistoses et aux premières heeurs de la matinée cehz les détaillants.

Toutefois, les pertias ceinnnveont que la msie en overue du tairavl de niut diot farie en sorte que les condointis d'emplois des pnensoelrs concernés n'entravent pas, d'une part, l'exercice de leurs responsabilités fiilaamles 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 picroteln 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 soacuix 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 engegat l'OPCAD-DISTRIFAF à meiislobr 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 cardre 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 plgæ hriraoe du taivral de niut croeprnsod à la période cpmsiroe 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 taivuarrrels de niut s'entendent de tuot salari é qui :

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

période définie à l'article 1er ;

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

- le pnrnseoel d'encadrement bénéficié des mêmes ceiposmatonn que les arutes salariés.

Arrêté du 9 jillet 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 lesques la msie en pacle dnas une erpniesrt 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 cscounoin d'un arocld 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 tirval des triulralvaes 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 droit à 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 cas au farifot jours, il sera recherché dans chaque établissement un accord de gré à gré pour prendre en compte à la fin du travail les risques ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération sera versée pour les 220 heures travaillées au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui sera 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 marquages de slaire 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.

Ainsi, au-delà de 21 heures, une nouvelle majoration de 20 % pour la partie 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 peut excéder 9 heures.

Il peut être dérogé à cette limite en cas de nécessité exceptionnelle sur avis de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise. Dans les entreprises concernées, la durée maximale du travail des personnes de nuit, calculée sur une période d'une quinzaine de semaines, ne peut dépasser 42 heures.

(1) L'article 5 (Dérogation à la durée du travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail en vertu desquelles il peut être fixé à tout moment la dérogation à la durée maximale quotidienne que des périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectuées au travail de nuit sont 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 médicallement constaté 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 dans la partie de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit ne lui permet plus à titre définitif ou temporairement de travailler, constaté par le médecin du travail, il doit être proposé à titre définitif ou temporairement une mutation sur un poste de travail chronoprotégé à sa disposition et assuré par l'entreprise que l'absence à son poste antérieur.

Article 8 - Prise en compte des situations individuelles

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

L'organisation du travail de nuit doit s'assurer que la répartition des horaires de travail diminue la charge 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.

Le travailleur de nuit bénéficiant d'une priorité pour occuper un poste de jour.

Article 9 - Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

L'embauche à un poste communique une période non rémunérée 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 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 sera l'objet d'une rémunération dans la partie de revenu.

Aucun salarié ne pruroa se vior rsuefer l'accès à une frtoomian psolieefrsonnele cnuiotne sur le fiat de l'incompatibilité de la frmitoaoen aevc son haoirre de travail.

Article 11 - Temps de pause

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

En cas de traavil qutoiedn 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 scitnadyss preoennofsilss du cmroemce du psoison et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du psnoerent d'encadrement des iuednrsits et pcrdotiuon aeglaoenrmrtiais CFE-CGC ; La fédération des srievces CDFT ; La fédération commerce, services, force de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des taurlairves 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 nnlaatoe des syatcdins poinoenserlsfs du cmmerce du posiosn et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du psoennrel d'encadrement des isivedtrns et puidrootcn aalngmarieiotres CFE-CGC ; La fédération commerce, sveceirs et froce de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlailvearurs 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 renrumcteet dnas le suetecr du cocemrme du psosion et de la cctnluyhrulioce acrceus 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 décient l'augmentation du cntieognnt d'heures supplémentaires dnas les eneepsrtirs 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 acord eterrna en vgquier à cpmeotr de la pluiocatbn au Jnraoul 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 eentrra en vugeur à cmeptor de la plibiuocatn au Juronal ofeifcl de son arrêté d'extension.

Le présent accrod est colncu puor une durée indéterminée.

Fiat à Paris, le 8 avrl 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 etfufeeocr snas aiaoustriotn de l'inspecteur du travail.

Le cigonnett 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 mjtaoraoin 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 deatr de la stainrgue de cet annvaet le déclenchement du roeps cutmneapoersr crreosnpod au seiul de 230 herues supplémentaires effectuées sur l'année.

Les cdears tles que décrit à l'article 3 pneuvet bénéficiier d'un

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nalotaine des syaticnds pnlseneriosfos du crcremme du posison et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du poneesrl d'encadrement des iusinedrts et prcoditouon atnlagireemrioas CFE-CGC ; La fédération des scveires CDFT ; La fédération commerce, services, froce de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tlvriraieaus de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et des serecuts cxenones (FGTA) FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le rpopart de bnharcce de la cnntveoion cvecltiole nnaolatie de la ponioinersse srea établi cqahue année au puls trad fin arvil et présenté en réunion praiitiae de branche.

Article 1er - Contenu du rapport de branche

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le roprapt de bcrnhae aevc un carpniotaf sur 3 années ctnneoit :

1.1. Le nmrboe d'entreprises et luers tailles.

1.2. Le nrombe de salariés du stueecr ainsi que la répartition homme/femme.

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

ropes cpanetmouesr légal au-delà de 180 herues supplémentaires.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le présent aorcccd enrtrea en vuuegr à cmoetpr de la plboiauictn au Juraonl ocfieil de son arrêté d'extension.

Le présent acorcd est cloncu puor une durée indéterminée.

Fiat à Paris, le 8 arivl 2003.

1.3. Une pirdyame des âges.

1.4. Un hmagoismtre de répartition sloen les stttuas cadres, atnegrds de maîtrise et ouvriers-employés.

1.5. Une répartition des epernrtises par département.

1.6. Une répartition géographique des salariés par département.

1.7. Un taaelbu de répartition des seilraas par catégories de salariés de la branche.

1.8. Un teaablu de répartition des tepms piltares et temps complets.

1.9. Un état des luiex des fatronimos dnas la branche.

Article 2 - Réalisation du rapport de branche

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le raroppt de bcnhare porura être réalisé siot par la csaise de prévoyance de la branche, siot par la cssiae de rritteae de la bnhrae ou toeuts areuts strurects mandatées par la fédération des sdtaiyncs pnofslsoeneirs du cmomcere du psoosin et de la conchyliculture.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le présent accrod etnrrea en viuuegr à ceompqr de la pcutiaoilbn au Juoranl oificeil de son arrêté d'extension.

Le présent accord est ccnolu puor une durée indéterminée.

Fiat à Paris, le 8 arivl 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 aiatlnormgeiae 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 ecfuftee

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nianltoe des sytnidcas psoseiernfons du commrcee du poisson et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération ntanliaoe des credas et anegts de maîtrise des ieniutsrds et cmrcmeoe atoaragiemlrne 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 cmetpotr 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 porisnoense 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 mdiiofe et remapclle le trtie VIII et les aetnnavs 17 du 16 juin 1999.

Les erirtepness atjseesitus à la présente ciotnoenyn snot tenues, à ctpomr 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 sipessouunn ou d'une rprute de son ctnarot de travail, bénéficiera d'un prorata de la crinreopttae en rpeos au prfoit des truieavlrls 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 rpuutre ou de suspension, seoln la frolmue suavante : 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 piulaobctn au Jroaunl oiffel 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'invalidé), il perçoit dnas le carde du régime de prévoyance un catiapl égal à 100 % des srlaaeis bruts des 12 dierenrs mios d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur dmdenae de l'intéressé, ce ctaapl 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, qlelue que siot la cause, ses aytnas dorit perçoivent de l'organisme de prévoyance un catiapl égal à 100 % des saerlais btrus versés au cuors des 12 denierrs mios d'activité. En cas d'embauche ou de maldaike 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 cinooijt sunrviat 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 cpiatl rienvet à la sieucoscen puor svriue la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du cnionjot ou du pnrietrae 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 entre eux.

En cas de départ de l'entreprise, dnas le cdare d'un doiistspif de préretraite 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 au moment de la mort, dans le cas où le décès survient dans les 12 mois précédents.

? 8 % du salaire au moment de la mort pour un enfant de moins de 14 ans ;

? 12 % du salaire au moment de la mort pour un enfant de 14 à 18 ans (ou 26 ans en cas de décès survenu au-delà de l'âge de 18 ans).

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 valides intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle connue au moment de l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si à la suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel relevant au travail devrait être augmenté, cette augmentation ne serait pas 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 4 - Bénéfice des garanties

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Le bénéfice des garanties décès, invalidité abusive 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 tout ce qu'il n'y a pas rapporté au contrat de travail. En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'exonération de cotisations intervient dès que le droit au minima du régime est épuisé.

Article 6 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Il est institué à partir du 1er juillet 2019 une nouvelle garantie d'invalidité totale et permanente, complétant, après son épuisement, la garantie minimale dans les conditions suivantes :

Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire totale de travail jusqu'à l'établissement d'un premier arrêt de travail par un médecin pendant au moins 10 jours au 1er juillet 2019, constaté par le médecin traitant et devant le 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 ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;

? ? à compter du 61e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en fonction de la 365e partie de la rémunération au niveau bruto ayant donné lieu à cotisation, sans déduction des parts sociales de la sécurité sociale préconstituées en brut, est de :

? 70 % du salaire net 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 net 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 trois à mensualisation, l'indemnisation continue après la période de financement de la sécurité sociale.

Si le salarié retrouve son travail et si une reprise commence du même accident ou de la même maladie pour un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les pertes qui restent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant la reprise du travail. Une rétention supplémentaire de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la rémunération 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. 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 total est établi à effet, au plus tard, du 1er juillet 2019 consécutif à une maladie ou à un accident ;

? ? ou dont l'état d'invalidité permanente est constaté à effet au plus tard du 1er juillet 2019 consécutif à un accident du travail ou

ANCIENNETE	NBRE DE JOURS INDEMNISÉS sur la base de 90 %	NBRE 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 cumulées à compter du 11e jour si l'arrêt de travail est consécutif à la maladie et du 1er jour si celui-ci est consécutif à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle ou à une hospitalisation.

Pour le calcul des indemnités de la moitié d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de cette sorte que, si plusieurs personnes 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 garanties 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 pensions résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités

à une mdalaie pofnseoliesrnle et peevarnc du régime otilibraoge d'assurance mldaaie une poensin d'invalidité de 2e ou 3e catégorie ou d'incapacité peneamrthe dnot le tuax est égal ou supérieur à 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficiaire du veneermst d'une rtene alnnuele dnot le mancott 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 jlluet 2019 consécutive à une mldiae ou à un accdnet ; ? ou dnot l'état d'incapacité petmenarne est constaté à effet, au puls tôt, du 1er jlluet 2019 consécutive à un adcceint du traival ou à une maillae psilneeloronse et pevaercnt du régime oligoatbre d'assurance mdaiale une pineson d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité pnertmeane dnot le tuax est crmiops entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficiaire 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 dsointspios du cdoe de la sécurité silocae aailepbpcis à cachun de ces duex états.

Dispositions communes

En tuot état de cause, le taotl des somems perçues par le salarié en aitipplacon de la coenntvin collective, du régime obiritolage d'assurance mdaalie ainsi que de tuot autre renveu (salaire à temps partiel, ou un qceuqunloie rvneu de substitution) ne porura cudirone l'intéressé à poeevircr une rémunération nette supérieure à celle qu'il aiarut perçue s'il aiavt psiurovi 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 asreuusr (y compris les patsotnires décès pnraent la frome de rente) curoetniont 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 cninotods sieavuts :

Incapacité

Lorsque le salarié se tyroue en état d'incapacité tmriapeoe ttaloe de tvaarl jtiasunft l'établissement d'un pmierer arrêt de tarzial par un médecin peranant efeft au puls tôt au 1er jielult 2019, constaté par le médecin tirtnaat et dnanont leiu au vseenrm d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficia d'une indemnité complémentaire à clele de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celels de la sécurité sioclæ snot versées :

? en riales de la garitnae de mneiatn de sliaae (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 pnctrouage de la 365e patrie de la rémunération auelnlne btrue anyat donné leiu à cotisation, suos déduction des pttairsons btuers de la sécurité sioclæ préconstituées en brut, est de :

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

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

Si le salarié reprend son tiavarl et si une rhcteue prnraoevt du même adeinct ou de la même midlae pvooruq un novieu arrêt dnas un délai inférieur à 2 mois, les psonattires qui rnpeennret snot calculées sur les mêmes baess qu'avant lidae rsrepie du travail. Une rechute snuvraent puls de 2 mios après la rpresie du taraivil est considérée cmome un nevoul aidnecct ou une nluolee maladie, et la fihrsncae est à nuaevou apilaplbc (sauf puor les salariés rleanevt des diooisnpts 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 jlluet 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 jlluet 2019 consécutive à un adienct du tarial ou à une midlae plionoselfernse et pneavevrct du régime oorbialglt d'assurance midaale une pnosein 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,

bénéficiaire du vnmseeert d'une rnete alleunne dnot le mancott est fixé à 70 % de la rémunération alulenne butre aanyt donné leiu à cotisation, suos déduction de la rntee burte versée par la sécurité sociale.

Le salarié :

? dnot l'état d'invalidité pralitlee est établi à effet au puls tôt, du 1er jlluet 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 ancdct du tiraval ou à une mdaiale psslionereflopne et paervcnet du régime otlgiraoibe d'assurance maliade une poiesnn d'invalidité de 1re catégorie ou d'incapacité peennrmatre dnot le tuax est cimrops entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale,

bénéficiaire 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 dtppoinoiisss 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 alctoiapipn de la cinetovnon collective, du régime oalibgorte d'assurance madlaie ainsi que de tuot autre renveu (salaire à tpmes partiel, ou un qlnuuqceoe revenu de substitution) ne prroua ciodynre l'intéressé à pevirecor une rémunération nette supérieure à celle qu'il auriat perçue s'il aavit posiuvrui son activité professionnelle.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les rtnees en corus de sevicre à la dtae de cemehgnat d'organisme ausuesrr (y cpmirois les ptronsetias décès pnraet la frome 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 cmoetpr de la dtae d'entrée en vuuiger du présent anvneat deopssint d'un délai de 6 mios puor siifarsate aux gaetianrs prévues par la chiontven et ce auprès de l'organisme désigné.

Les eprsrnites déjà asetistuejs à la ceintnovon cctlvieoe nnaatiloe de la pnnorisieose à la dtae d'entrée en vigeur et onfarft à luers salariés non cderas des getaainrs inférieures ou égales à celels prévues par le présent ttrie diveont dnas un délai de 6 mios ou au puls trad à la dtae d'échéance de luer cotnat en cruos se mrtete en conformité aevc les nuevellos dsssoioitpns cevteoennollns et ce auprès de l'organisme désigné.

Les estepirens aseteijtuss à la cinotvenon clovetcie notinalae de la pnisionorsee à la dtae d'entrée en vuguer du présent ananevt et orffnat à luers salariés non cdares des grneiaats supérieures à celels prévues par le présent aenavnt ne snot pas teuens de chganer l'organisme assureur.

Néanmoins, ces eerniseptrs ont la possibilité d'adhérer au régime cnnneeootnvil 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 enipertses adiut régime cnnotvinnoel pruora le cas échéant entraîner la msie en oeruve des dotinsiospis prévues à l'article 19 du présent avenir.

Article 8 - Gestion du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

le tuax de ctioitason (en % du sariae brut) prévu au ttire 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 crvoneu de compléter les dspositionis du ttrie VIII de la cetivnonon cevllotcie nitonalae de la pssnoienore et clées de l'avenant n° 2 de lidaite convention, rlevtaeis au régime de prévoyance de l'ensemble des salariés de la branche.

Les einrteprses aeutjesitss à la ceniovtnon snot tenues, à ceompr de la dtae d'entrée en vgueir du présent avenir, d'assurer à lures salariés cdears un régime de prévoyance, carount nnmmeoatt l'obligation de ctisinaotos à la crgahe des eeluumryps résultant de l'article 7 de la cotvnnioen cclteovile ntonaaile de ratretie et de prévoyance des cdares 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 doirt perçoivent de l'organisme de prévoyance un caaitpl égal à 200 % des siearals bruts versés au cruos 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 exrspece ou particulière, les bénéficiaires du ctaipal versé en cas de décès snot :
? le cjonjnot siurnavt ou le pternraiae pacé ;
? à défaut, les eatnfnfs légitimes runecnos ou adoptés ;
? à défaut, les petits-enfants ;
? à défaut, les ptaires ou grands-parents sivnauvrts ;
? 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 cjonjnot ou du ptrearnie pacé, non remarié, d'un salarié décédé, lsaiant un ou puuesrlis enafnts à crahge et qui étaient à la caghe du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un caaptl 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 distiopis de prértraite totale, le salarié bénéfice du mieatin de la graitne décès, à trte gratuit, et ce, pnndeat une période de 6 mios à ctepomr de la ruuptre de son ctaort 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 cpaatl égal à 200 % des siraales 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 rntee 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 soclale à heauut 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 fioitnc du salarié, et indemnisée comme tele par

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

Maladie et accidnet vie privée

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

En cas d'invalidité 1re catégorie, l'assureur arptope un complément calculé sur la bsaе 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 entre 33 % et 66 %, l'assureur arptope un complément calculé sur la bsaе de $3n/2$ de la rtnee 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 prengoutce des saariles anyat donné leiu au clucal du catpial décès ci-dessus, siot :

? 8 % du slraiae aeunnl burt aevc un moatnt mumniim aeunnl de 1 440 ?, par ennfat jusqu'à 12 ans ;
? 12 % du slaraie aeunnl burt aevc un mnntaot minmum annuel de 2 160 ?, par efant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de ptiosue d'études ou jusqu'au 30e asvaeirinnre du bénéficiaire en cas de coatrnt d'apprentissage).

Article 14 - Mise en place des garanties du personnel cadre

GARANTIE	COTISATION TOTALE		PART EMPLOYEUR		PART SALARIALE	
	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), ituitiosnt de prévoyance régie par le ttrie III du lrvie IX du cdde de la sécurité sociale, 39, bvravolued de la Tour-Maubourg, 75007 Paris, est désignée puor aersusr les gatanreis mentionnées aux alceitr 9, 10, 11, 12, 13 du présent avenant.

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

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

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 enseipettrs déjà atiujtsezes à la coonevnitn cveicoltle nalatnoie de la pensnoiosrie à la dtae d'entrée en vuegiur et ornfat à lreus salariés crdeas des garaeitns inférieures ou égales à celels 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 clnonleonivetes et ce auprès de l'organisme désigné.

Les epnrieersts aisjeseutts à la coenoivnt cleoivltce ntlaoinne de la piosnsroenie à la dtae d'entrée en viuguer 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 epetrersnis ont la possibilité d'adhérer au régime cneenntinvool auprès de l'organisme désigné, snas condition, à ctmepr de la dtae d'entrée en viuegr du présent annevat ou à la dtae d'échéance de luer coartnt en cuors et au puls trad le 1er jnvaler 2005.

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

Article 15 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 jul. 2013

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

Ventilation des tuax de cootiiastn crdaes (en punracoetge des tcraehns A et B)

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 salari quttie vmnneoroelitat l'entreprise, une indemnité de départ à la rrtteiae lui est due. Cette indemnité est fixée en fotoincn de l'ancienneté du salari 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 dernières mois précédant le départ en retraite,

ou

- 1/3 des 3 derniers mois avec prise en compte des primes sur cette période au prochain tempore.

Organisme désigné

L'Association de prévoyance générale (APGIS) située au 28 bis, rue Sorbier, 75977 Paris Cedex 20, est désignée pour assurer les garanties précises ci-dessus.

Article 18 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Personnel non cadre.

Le taux de cotisation correspond à la quote-part du régime de prévoyance et la contribution des salariés prévues s'élève à :

- 0,82 % (y compris l'assurance 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 personnes ont la possibilité d'opter pour la quote-part de charge des cotisations de base sur les indemnités journalières versées en cas d'arrêt de travail.

Le taux de cotisation global communiqué cette option s'élève à :

- 0,94 % (y compris l'assurance de départ à la retraite) sur le salaire brut annuel, réparti :

-- 0,80 % à la charge de l'employeur ;

-- 0,14 % à la charge du salarié.

Personnel cadre

Le taux de cotisation correspond à la quote-part du régime de prévoyance et la contribution des salariés 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 cotisations correspond à la gestion de l'indemnisation de départ à la retraite s'élève à 0,10 % du salaire brut annuel (en totalité à la charge de l'employeur).

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

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

L'affiliation tardive d'une entreprise ayant l'obligation ou la simple possibilité d'adhérer auprès des organismes autorisés désignés par le présent titre pourra, à compter du 1er janvier 2005, être subordonnée à l'application d'un taux de cotisation majoré pendant 3 ans.

Le taux de cotisation majoré est fixé à la partie d'une " pesée " tenuue :

- 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 coopté des représentants de résultats du contrat précédent.

Le taux majoré tient compte des éléments suivants :

- l'âge moyen du groupe comparé à l'âge moyen de l'ensemble des assurés du régime ;

- le salaire moyen par assuré comparé au salaire moyen de l'ensemble des assurés du régime.

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, lorsqu'elles sont assurées par la présente convention, en cas de résiliation de celui-ci.

Ce maintien concerne les périodes d'arrêt de travail au moment de la résiliation, et toujous bénéficiaires d'une protection contre l'invalidité permanente au moment du décès. Il existe en tout état de cause :

- à la date de résiliation de l'activité du partenaire ;

- à la date d'effet de la pension visée attribuée par la sécurité sociale dans le cas d'abattement ;

- et, au plus tard au 60e anniversaire de l'intéressé, s'il est en invalidité ;

- ou au 65e anniversaire, si l'est en état d'invalidité.(1)

Lorsque le bénéficiaire a été admis au présent contrat alors qu'il se trouvait en arrêt de travail (c'est-à-dire dans le cas d'une activité réelle au service de l'adhérent), les garanties décès sont accordées sous déduction de celles maintenues en cas de résiliation de l'adhésion.

2. Protection 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.

Cette garantie existe également en cas de cessation totale d'activité de l'adhérent ou de démission du personnel affilié.

Revalorisation des prestations

Sont rvarileeloabss :

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

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

Ces aaoloclints complémentaires de rolitaservaoi pennernt ncnsiasae le 1er juor du mios qui siut la dtiae avriisrnraee du srsitine génératuer 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 ptprsioaets 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 dtiae anniversaire, suos réserve de l'application des dopisntsoois cuteennois à l'article précédent.

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

Les ptnstearois de rvlsretaoioain snot payées à terme échu.

Le vseneremt des piorentass de rrtosaoeaiilvn cssee :

- dès que la potitrasen de bsaе csese d'être elle-même sirvee ;
- en cas d'attribution par la sécurité saoilce de la pieonsn vieillisse (sauf puor la garintae rtnee de cnoinjot viagère) ;
- en cas d'entrée en jscuaisnoe 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 pfnsrnisoleoes du comerce du possion et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération naoaltnie des cardes et atgens de maîtrise des iiensutrds et comerce aoietmalrragie CFE-CGC ; La fédération des sreiecvz (FS) CDFT ; La fédération commerce, services, frcoie de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trvialrueas 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 trsetime ciivil au cours duquel se stiue 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 cmmoe étant cianreotrs aux dtpiosnlioss de l'article L. 122-45 du cdoe du travail. (Arrêté du 26 octobre 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 mneletauns pdauennt toeuts les périodes de snisuspeon du ctoant de travail, y cimpros non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 juors consécutifs.

Sans préjudice des dotissipnos spécifiques de l'article 4, le bénéfice des garentais est par auirlles menaitnu au proift des salariés dnot le cartnot de taiarvl est speundsu puor la période au titre de lualqle ils bénéficient :

- ? d'un maintien, ttaol ou partiel, de slairae ;
- ? d'indemnités journalières (ou retne d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime ogbaoirle ;
- ? 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 optme par l'intermédiaire d'un tries ;
- ? d'un reenvu de relncmeapmet versé par l'employeur. Ce cas conecnre nenomtmat les salariés placés en activité palettaire ou en activité peltrlaie de l'inguoe durée, dnot l'activité est tntelomet snseupude ou dnot 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 cnoaitiots prévue à l'article 4, la cotbniroutn est arois payée dnas les mêmes cniintodos et modalités de répartition par l'employeur et le salari. 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, renvau de rpmeeacmlt versé par l'employeur).

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2004

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

- voeinlnaittn des tuax de cootaitsin ;
- rsiatreilovoan des pseorttinas en cours, consécutivement au cnaheemngt d'organisme assieur de la rtnee éducation ;
- modalités acbelppilas 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 choisi l'option retraite à la date de la séparation, il faut ajouter 0,12 % du salaire brut sur la mensualisation.

Ventilation des taux de cotisations versées (en pourcentage des ténors A et B)

	CITIATOOSN TLTOAE		PRAT EMPLOYEUR		PRAT SLRIAALE	
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 retenues d'éducation en cours de service du régime communautaire :

Les retenues d'éducation antérieures à la prise d'effet du présent arrêté sont perçues en charge par l'OCIRP selon les modalités fixées par l'arrêté n° 41.

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

En cas de changement d'assureur décidé par les préteurs souhaitant à l'occasion d'une révision de l'arrêté n° 41, le nouvel assureur prendra en charge les contributions des rentes d'éducation dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent texte.

Fait à Paris, le 14 janvier 2004.

En vigueur étendu en date du 4 mars 2004

Les organisations signataires et signataires se sont engagées à ouvrir plus largement l'accès au plan de formation et de financer la mise en œuvre de ce dispositif, notamment en favorisant le développement des formations de qualification dans les secteurs prioritaires mentionnés ci-dessous.

Dans cet objectif, et ceux de la qualité des formations concernant à la fois les formations et de l'attractivité de la formation en œuvre de ces démarches, les partenaires signataires ont engagé l'Opcap-Distrifaf à mobiliser les moyens nécessaires sur les sommes collectées au titre du plan de formation pour financer à tous les étages les formations mentionnées ci-dessus.

Le présent accord est entré en vigueur à compter de sa publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

dans les entreprises, notamment par la création d'apprentissage, première voie de formation dans la branche ;

-constatent l'existence de besoins de formation des dépenses de fonctionnement de CFA formant des jeunes sous contrat d'apprentissage en vue de l'obtention des diplômes professionnels ;

-décident d'affecter 35 % des recettes visées par l'article R 964-16-1 du code du travail aux dépenses de formation des CFA dans les catégories définies ci-après :

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

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

Est désigné comme destinataire des fonds :

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 professions du secteur primaire CFE-CGC ; La fédération des services CDFT ; La fédération commerce, services, francoise de vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et des secteurs commerciaux FGTA-FO,

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

Les partenaires souhaitent :

-rappeler les objectifs et priorités visant l'insertion des jeunes

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

Article 2 - Conditions d'attribution de ces fonds

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

Les fonds visés à l'article 1 sont destinés à la préparation des accords de formation des jeunes dans le cadre de contrats d'apprentissage.

gérer les contraintes des structures régionales de la formation collective, est chargé du suivi et des dépenses afférentes aux formations suivies sous contrat d'apprentissage. Il remettra le conseil régional du Nord-Pas-de-Calais apporté.

Article 3 - Conditions de versements de fonds

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

L'OPCAD, organismes pratiques agréés pour cette formation et

Avenant n° 44 du 1 juillet 2004 modifiant et complétant les avenants n° 41 et 41 bis prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture (FNSPCP),
Syndicats signataires	La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerces ; La fédération des services (FS) CDFT ; La fédération commerce, service, fonction publique (CSFV) CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et secteurs connexes (FGTA) FO,

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération des professions d'encadrement des industries et professions agricoles CFE-CGC ; La fédération des services CDFT ; La fédération commerce, services, fonction publique (CSFV) CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et secteurs connexes (FGTA) FO,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle en France, les partenaires sociaux de la branche pêche et aquaculture

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

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

L'OPCAD informera la commission paritaire nationale de l'emploi de la banque de l'exécution du présent accord.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

PERSENNE CADRE

Ancien article 9

Généralité décès (Annexe et réglement de l'article 9 de l'avenant n° 41)

(Voir cet article).

Article 20

Généralité décès et prestations en cours de paiement en cas de résiliation du contrat (Article complémentaire de l'avenant n° 41)

(Voir cet article).

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur et les parties sont convaincues d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 1er juillet 2004.

décident d'apporter les modifications suivantes au titre de la formation professionnelle de la commission technique nationale de la poissonnerie.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension de cet avenant et les dispositions contenues établissent en vigueur à la date d'extension.

Article 1er - Entreprise de moins de 10 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

À compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer, chaque année, 0,40 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

À compter du 1er janvier 2005, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent consacrer, chaque année, 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut

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

A. OCPA de branche

Les siiratagnes rllnppaeet l'adhésion de la branche à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris, ce qui iquipime une adhésion olgtroilabe des eienrieprtss de la branche.

B. Le financement des priorités de la branche

Les erpetesnris vrenest à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris :

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

- des aocntis liées aux périodes ou aux crtonats de potlorisieansfnaios ;
- des aointns de préparation et d'exercice de la footnic ttoaurle ;
- des faris de ftaomorin runenocs piaerririots par la bcrnahe pour l'exercice du doirt iuedindvil à la fatoirom (DIF) et, le cas échéant, les firas aneenxs engagés à ce tirte ;
- des dépenses de fmnnnoeintecot des CFA : le mtnaont de ce vmsenreest est de 35 % de la ctutnoiobrn 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 svui de l'exécution du présent acord ;
- les dépenses de fmnenetonncit 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, notamment :

- des aticnos de fomaoitn msies en orveue dnas le cadre du paln de fmioarton ;
- des frais de transport, de rpeas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des cagrhes saecolis légales et ctnelenolvioenns cdpnsnraoreot à la durée des aointns mises en overue dnas le cadre du cnrotat de psasnofniilostriaon ;
- du mnntaot de l'allocation versée au salarié pendant la msie en orvree d'actions réalisées en dholes du tpmes de travail.

3. Montant mininal de la ctaiotios :

Le montant mininal de la cstaoitn est fixé à 70 Eruos pour 2004 et 80 % pour 2005.

L'OPCAD-Distrifaf prndrea les doiontpiss priuteqas de msie en oveure et de suivi de l'ensemble des dritispioos et en rrndeaa ctmpoe à la cmomssoin ptariaire 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 compter du 1er janvier 2004, les ersntpreis eynlmaopt 10 salariés et puls dioenvt consacrer, cqhaue année, 1,6 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au fnicnameet des aocntis de foramotin polsoefrsnilnee continue. Dnas le cadre de cttee contribution, elels veresnt 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FONGCIF dont elles relèvent.

A. OCPA de branche

Les stratgaieins reppnnett l'adhésion de la banrche à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris, ce qui iuimlpqe une adhésion oatioblige des eisernptrs de la branche.

B. Le financement 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, notamment :

- des aintcs liées aux périodes ou aux carontts de poanioifostsersanln ;
- des aocnts de préparation et d'exercice de la fnoicton tloturae ;
- des fairs de foritoman rcuneons porriierarts par la bacnrhe pour l'exercice du doirt iindvduel à la fatoirom (DIF) et, le cas échéant, les faris axenens engagés à ce titre ;
- des dépenses de fnoceenomnnitt des CFA : le mtnaont de ce vermeest est de 35 % de la ctuobiirnon de 0,5 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD-Distrifaf est chargé du vrmneeset des fdnos aux CFA sur décision de la cmsmsioion paariitre nainotae pour l'emploi et du svui de l'exécution du présent arccod ;
- les dépenses de fnneneoominct de l'observatoire des métiers et des qntaluoiiaifcs ;
- le remnveset au fdons de péréquation.

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

- des atricos de fromoitan mseis en oeruve dnas le cadre du paln de foramtio ou dnas culei du DIF ;
- des firs de transport, de raeps et d'hébergement asni que des rémunérations et des cerhags slcoeias légales et cleotielvnoenns casoendrrpont à la durée des aictons mseis en oeuvre dnas le cadre du croat 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 ddreaneums d'emploi ;
- du matnont de l'allocation versée au salarié pendant la msie en oeuvre d'actions réalisées en droles du tpmes de travail.

3. Montant mininal de la ctiaoostin :

Le moatnt 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 cmtroe à la cmomisoisn pratriale noaailne 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 eopqli et de farie carrière en s'attachant à la qualité de luer aucicel et de luer ponoisirssatnfalioen et cgrahe la cissmoiomn piartrae ntanaiole pour l'emploi de fiare le suvii de l'ensemble des difopstiiss et des prarneaeits nécessaires.

A. Officbeits du caront de pnnsirfooalotiasiesn :

Les crnotat de pisioaoeaslnotsfrin diot prtemere au bénéficiaire :

- s'il s'agit de jeenus de mnios de 26 ans snas qiaaufcitoln plorfessnoeinle ou vnolaut compléter luer ftoiarmen initiale, de pouvrir accéder aux qloutiinafacs visées ;
- s'il s'agit de daeredmnus d'emploi, dès luer iitipnsocr à l'ANPE, de fiovraesr luer retour vres l'emploi.

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP, une qualification professionnelle établie par la CFNPEC ou une qualification collective.

La mise en œuvre des contrats de travail prévoit une alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, une priorisation des parcours de formation en fonction des connaissances et des expériences de chaque des bénéficiaires et une intégration des compétences acquises.

B. Contrat de formation à durée déterminée ou indéterminée :

Si le contrat de formation 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 n'a pas de limite de temps mais elle peut être renouvelée plusieurs fois pour une durée totale de 6 à 12 mois.

Ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif dans quelques années ;
- des adultes venus des coteries familiales pour lesquelles il existe des formations professionnelles, des CQPs et toutes autres formes définies par la CPNEFP.

C. Niveau et durée des actions de professionnalisation

Tout contrat de formation professionnelle débute par une évaluation des compétences du salarié dans l'objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation ultérieures.

L'ensemble des actions de formation (évaluation, suivi et accompagnement) ont une durée minimale de 15 % de la durée du contrat dans la mesure où elle est inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue à 25 % pour les actions visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP et toute autre action définie par la CENPFP sur la ligne visée au programme ci-après.

Si la durée de la formation est portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, la prise en charge des coûts se réalisera en fonction des financements nécessaires à Distrifaf.

D. Utilisation des qualifications pour faire l'objet d'un contrat de formation :

- les diplômes CAP, BEP, mention complémentaire de la profession, bac pro aménagé ;
- les diplômes de gestion, bac + 2, type BTS aucun commercial, ainsi que de PME ou tout autre diplôme équivalent nécessaire à la profession.

L'OPCAD-Distrifaf prendra les dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi de l'ensemble des dispositifs et en recherche pour assurer à la fois la sécurité sociale et l'emploi de la branche.

E. Rémunération des personnes en contrat de formation :

Les jeunes de moins de 26 ans sont rémunérés :

a) moins de 21 ans :

- 75 % du salaire net de la qualification d'embauche.

b) plus de 21 ans :

- 90 % du salaire net de la qualification d'embauche ;

- 100 % du salaire net de la qualification d'embauche si la personne est titulaire d'un diplôme de niveau IV.

Les taux d'emploi pour les plus de 26 ans : 100 % du salaire net de la qualification d'embauche.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

Dès la création de la réforme de la formation professionnelle en France, les partenaires sociaux de la branche pétrolière décident d'apporter les modifications suivantes au titre de la formation professionnelle de la construction civile et de la métallurgie.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des syndicats professionnels du poisson et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	Fédération des secrétaires (FS) CFDT. Fédération nationale des cadres et agents du commerce maîtrise des secteurs et commerciaux et administratifs CFE-CGC. Fédération commerce, service, poste et vente (CSV) CFTC. Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des transports et circulations (FGTA) FO.

de 10 salariés dienvot cscoarner cauqhe année 0,40 % des rémunérations versées panendt l'année de référence au facneenimnt des aocnis de fiaromton pslisofennlere continue.

A ceptmor du 1er jeanvir 2005, les epnreeritss epmolaynt moins de 10 salariés deinvot consacer, cauhqe année, 0,55 % des rémunérations versées pneandt l'année de référence au fneimecannt des actonis de friatomm psroinfelensloe continue.

Le mtnnoat mniaiml de la criintbtooun puor l'entreprise ne puet être inférieure à 70 eruos puor 2004 et 80 euors puor 2005.

A.-OPCA de bncrae

Les stiniaerags rleppelnat l'adhésion de la barcnhe à l'OPCAD, dnas le crade de son aastiosocin déléguee Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris, ce qui iqulipme une adhésion oibiagorlt des enerisertps de la branche.

B.-Le fecennmniat des priorités de la bnhcrae

Les enetprrsies venrset à l'OPCAD, dnas le crade de son aasitoosicn déléguee 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 cttaotrs 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 doirt idivendul 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 vrseenmt est de 35 % de la ctitbrnuooine de 0,15 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD, dnas le crdae de son atcsoiaosn déléguee Dsifritaf est chargé du veenrsemt des fdnos aux CFA sur décision de la cmosiimosn parirataie nlanoaite puor l'emploi et du sivui de l'exécution du présent aoccd dnas le rceespt de l'article R. 964-16-1 du cdoe du tavairl ;

-les dépenses de fetnoonnenmit de l'observatoire des métiers et des qtaaciouflins ;

-le reevrement 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 ainsi 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 professionnalisation, dnas le rpeecst de l'article R. 981-7 du cdoe du travial ;

-du monant de l'allocation versée au salarié pdnnaet la msie en oeuvre d'actions réalisées en dhreos du temps de travail.

3. Montnat mnimal de la ctotoisain :

Le mnoatnt mmniaiil de la ciaoiotstn est fixé à 70 eruos puor 2004 et 80 eorus puor 2005.

L'OPCAD, dnas le cdare de son acsiostiaon déléguee Distrifaf, prrenda les dooiipsnitss pteuriaqs de msie en oeuvre et de suivi de l'ensemble des doisioipstns 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 consacer, 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 pnendat l'année de référence au Fongécif dnot elels relèvent.

Pour les ateurs cntbtoniiorus :

A.-OPCA de bcharne

Les sgaeirnatis renlpealpt l'adhésion de la bhcrae à l'OPCAD, dnas le crdae de son aosoicatin déléguee Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris.

B.-Le fnnmanciet des priorités de la bhrncae

Les eetiernrsps vseenrt à l'OPCAD, dnas le crdae de son atciosiosan déléguee Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Piars :

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 anocntios de préparation et d'exercice de la focontin tortaule ;

-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 aeennxns engagés à ce tirte ;

-des dépenses de ftenoonmincnet des CFA : le mnonatt de ce vneseremt est de 35 % de la cibnuortiotn de 0,5 % indiqué ci-dessus et l'OPCAD, dnas le crdae de son asostaicoin déléguee Distrifaf, est chargé du vrmseneet des fdnos aux CFA sur décision de la cmiossimon prtiiarae noitnliae puor l'emploi et du svuui de

l'exécution du présent accord, dnas le rcpeset de l'article R. 964-16-1 du cdoe du traavil ;

-les dépenses de fctionmenecnnt de l'observatoire des métiers et des qfiaatuoiins ;

-le reernsveemt au fonds de péréquation.

2.90 % des 0,9 % des rémunérations de l'année de référence puor le financement, nmtmoaent (ces pisres en cegrabs se frontet dnas les lieitms de l'article L. 981-1 du cdoe du travail) :

-des aonicts de foratimon miess en orvree dnas le cdare du paln de ftoraiomn ou dnas cleui du DIF ;

-des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des caegrhs seaoclis légales et cnennvlleoteonis cprrorreadnost à la durée des aoncts mseis en ovure dnas le cdare du cnratot de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, puor les jeunes et les dmreeaunds d'emploi, dnas le rpecset de l'article R. 964-16-1 et R. 981-7 du cdoe du taraivl ;

-du moatnt de l'allocation versée au salarié peadnnt la msie en oruvee d'actions réalisées en dehros du temps de travail.

3. Monant mainmil de la cittioason :

Le monnatt maiminl de la citoioastn est fixé à 70 erous puor 2004 et 80 erous puor 2005.

L'OPCAD, dnas le cadre de son aosioaticsn déléguée Distrifaf, pndrera les dipotisoniss puitqras de msie en oruvee et de suiv de l'ensemble des dtpisiisoons et en rderna cmptoe à la cmoiosismn paaiirrt nltionaie puor l'emploi de la branche.

(1) Aictre étendu suos réserve de l'application des disnipiootss de l'article L. 951-1-II du cdoe du tvraail tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 qui prévoit le relèvement de cnritaes silues de prélèvements obligatoires. Ainsi, les eelyorumps oucpncat de dix à mnois de vgint salariés snot exonérés ptinaeeemrt des veetrensms légaux et cnreveolnnios qui luer snot aeaclbpllis (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).

L'objectif est de pmrertete au bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un trtie à finalité professionnelle, un CQP, une qclfuoiitaan pnriionllsfoesee établie par la CNFPEP ou une qailacutoifin reunnoce dnas les cacoisfnislais de la ctvioonnen collective.

La msie en ouvre des crtaotns drvea prévoir une aanltecnre de séquences de fmoiaortn professionnelle, dnas ou hros de l'entreprise, une pseairniolsatnon du paruorcs de fortamoin en focotin des cansaceisonns et des expériences de cacuhn des bénéficiaires et une ciafitcoiern des compétences aecqsuis (1).

B. - Ctnaort de professionnalisation

à durée déterminée ou indéterminée

Si le ctonart de penlorsnfisisiotaan est à durée déterminée, il est cnolcu puor une durée de 6 à 12 mois.

Si le caront est à durée indéterminée, la période de pfisesiooonntslaairn daunrt lquelle snot mises en ouvre les ancoits de poassatirailnoefsn est copmsire ernte 6 et 12 mois.

Ces durées pevenut être portées à 24 mios puor :

- des jenes stiors du système éducatif snas qifaoitaculin prnoeisnoflese ;

- des acntois vianst des cireifcoanitts pulqebius en rparpot aevc les emplois et qciifotlaiaun de la brcahne professionnelle, des CQP et tuote aitoch définie par la CPNEFP.

C. - Narute et durée des anctois de professionnalisation

Tout canrtot de piaeliaoarostfsnn porrua dneonr leiu à une évaluation des compétences du salarié dnas l'objectif de définir les aocnits d'accompagnement et de fmontraois ultérieures.

L'ensemble des anctois de piflnootnaesissoiran (évaluation, plinnaossoaetrn du parcours, ampoamenegct erntexe ou interne) ont une durée mmantie de 15 % de la durée du cotnat snas puvior être inférieure à 150 heures.

Cette durée pruora être étendue à 25 % puor les actnios vasint un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP et tutoe aicotn définie par la CPENFP sur la liste visée au praaaprghe ci-après.

Si la durée de la fmattroion est portée au-delà de 25 % de la durée du contrat, la prise en charge des catrotns se réalisera en focotin des faeetcninnms nécessaires à l'OPCAD, dnas le card de son aoaiscotsin déléguée Distrifaf.

D. - Litse des quaoiaitfncls pnauot fraie l'objet d'un contrat de professionnalisation

- les diplômes CAP, BEP, mtonein complémentaire de la profession, Bac pro aeiattlmoinn ;

- les diplômes de gestion, bac + 2, tpye BTS aocitn commerciale, ansitastse de PME ou tuot autre diplôme équivalent nécessaire à la profession.

L'OPCAD, dnas le card de son aoatoicssin déléguée Distrifaf, prnreda les dipoiiosntss pitreaus de msie en oreuve et de svuui de l'ensemble des dosiopistnis et en redrna cmptoe à la ciososimmn prtriaae noaanite puor l'emploi de la branche.

E. - Rémunération des pnenseros en ctanrot de pesoinlafsotoinsiarn (2)

Les jeunes de mions de 26 ans snoret rémunérés :

a) Mions de 21 ans : 75 % du saalire ctvenoonnein de la quaoaiiflitr d'embauche.

b) Puls de 21 ans : 90 % du saalire cntoenoevn de la qtffiuialcoan d'embauche, 100 % si la pnesrnoe est tiaritule d'un nivaeu IV de la quitclafoain d'embauche.

Les dernmdeus d'emploi de puls de 26 ans : 100 % du sarliae cnenevoottnln de la qaoftauiiicln d'embauche.

Les ptraies seaigatinrs ont cneonvu de ddenmear l'extension de cet annveat et les dosstiippos ceonutnes entrnoet en vuegiur à la dtae de surtingae de l'avenant.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doipisintso de l'article L. 980-1 du cdoe du tviaarl sloen lqlsleeeus 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 pionorseins 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, ttuoed cdioonitn d'âge à piart de llqaulée les ptianotrses dnumenit dès que le salariatint un âge donné est supprimée.

Egalement, dès lors qu'une gtiaarne 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 rritae ».

(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 grniaate dépendance définie par l'avenant n° 48 à la cennvootin ciocltvlee 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 alecitrs 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 faimtroon pfnsrleoselinoe de Paris, secrvie des cvtnennioos collectives, 210, quai 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 cmeoremc et des scrives UNSA, psrie à l'unanimité, nuos adhérons à la cootvnenin celcovlite nationale " Piernoisnose " n 3243.

Veliuelz agréer, Monsieur, nos sutoniatal 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 cvitlelcoe 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 pisnfrnoelsoele de la poissonnerie.

Les ontgoorniasas senacldiys représentatives des epmorluyes et des salariés de la bchrnae ont souhaité compléter le régime de prévoyance aevc une gnrtaias dépendance, suos fmroe de rente viagère, dnas les coidtoinns 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 receform l'attractivité de la bnchrae en faoaisrnvt l'accès de ses salariés à une peooictrtn sciaole complémentaire sur des riujses majeurs, dnas le cardre 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 mustolituaan la puls lrgae plisosbe puor la creruotuve de ce risque, l'ensemble des epeeisrtrs qui relèvent de la coeovnnitn cellcvioe naoalntie de la psisoeinrnoe snot teenus d'affilier l'ensemble de lerus salariés.

Les salariés qitntuat la pefoirsosn peuvent, toutefois, suos ciaeetrns 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 muoasltuaiit 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 sein 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 isnuiitnots mberems de l'OCIRP ; puor le prneensol non-cadre l'APGIS (association de prévoyance générale ieinresepstlrfolntne 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 cdtoriinos 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 octobre 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, staaifire à son hygiène corporelle).

Cet état de dépendance est évalué dnas le cardre du présent aevnant par référence à la grllie noalnitae AGIGR (autonomie gérontologique grpoue iso-ressources), runocne 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 avrill 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 deux prmeiers guerpos iso-ressources (GIR 1 et 2), et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer 3 des 4 atces estiseenls de la vie ctaorue 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 senvitaus :

-groupe 1 : proeenss confinées au lit ou au fuaeuitl anyat pedru luer auioonmte mentale, corporelle, liorcotcome et sociale, qui nécessitent une présence ilndsbpiseane et coitnnue d'intervenants.

-groupe 2 : prnroeses confinées au lit ou au fauteuil, dnot les foinontcs iellntculeels ne snot pas ttmeneloa altérées et qui nécessitent une psrie en caghre 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 patleelrimt luer capacité de se déplacer, mias qui nécessitent qeniunneedtimot et presiuuls fios par juor des adeis puor luer aomuionte corporelle.

Le cnelemssat du salarié sianvut la gillre AGGIR, éventuellement effectué dnas le cardre de la msie en ouverie d'autres praistents de dépendance, comme par eemlpixe l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), n'est pas déterminant de la reionnacssncae 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 qteiusinaore et, le cas échéant, d'une visite du salarié, par référence aux toris permeris geourps iso-ressources (GIR 1 à 3).

Le salari qui demndae la prestation, ou ttoue arute pnesnore de son earognute (représentant légal ou désigné) diot oillgamtrenebot adersesr à l'organisme arussuer les pièces jftavesciuiuts sineauvtz :

-formulaire de deamdnne de pttasrniesos signé du salari 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 citcraefts 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 idniqnaut le gproue iso-ressources ou arutes éléments équivalents dnonant leiu à cette prestation. Ce reenningsmeet a une velaur iniicadtve puor l'organisme aseuseur qui ecuteffe sa propre évaluation du nieau de dépendance du salari.

Outre les jistcaiuifts prévus ci-dessus, l'organisme aerssur 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 aseusurr se prnnooce sur l'état de dépendance du salarié dnas le délai de 1 mios à cpmotor 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 mijureae ou d'obstacles rencontrés dnas l'exécution de sa mission.

3.4. Procédure de cntioiicaoln

En cas de désaccord ernte le médecin trntait du salarié et le médecin cnesiol de l'organisme aseusrr sur l'état du salarié, ils désignent un troisième médecin aifn de procéder à un neoul examen, dnot les henrooiras srnoet supportés par moitié par cnacuue des parties. A défaut d'entente sur ce choix, un médecin exepxt 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 puonrot être exercées.

3.5. Eoitlvoun de l'état de dépendance

Lorsque l'état de dépendance est reconnu, l'organisme auseusr 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 sricve de la rente, sur le psasage 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 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 doivent être des unités de garantie dépendance viagère attribuées aux salariés et inscrites dans les comptes individuels ouverts à leur nom.

Le cumul des unités de dépendance intitulées au compte de chaque salarié sera de base à la détermination du montant global en cas de dépendance, la réduction de cet état pouvant être effectuée durant la vie entière du salarié.

Le nombre d'unités de 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 auquel des salariés de la branche professionnelle, sauf si elle est 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 de dépendance permet d'évaluer, à tout moment, le montant de la garantie acquise par chaque salarié.

Elle sera également à calculer, suivant l'article 5.1, le montant de la rente viagère dépendance en cas de non-assurance de l'état de dépendance. Elle est revue annuellement, par l'organisme assureur désigné, en fonction des résultats du régime, après avis de la commission paritaire nationale prévu à l'article 1.7 de la convention collective.

Les gains auquel et les retraits en cours de service sont revus 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 manœuvres de retard et de prorata en suscitant l'exécution des dispositions du présent avenant, le nombre d'unités de dépendance accordees par les salariés de l'entreprise reste égal à celui atteint après l'échéance de la dernière cotisation effectuée et réglée.

4.4. Suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail entraîne, sauf dans les cas de maintien du salaire, la cessation du paiement des cotisations et, par conséquent, de l'acquisition de nouvelles unités de dépendance.

Toutefois, l'entreprise adhérente peut demander le maintien de la garantie avec compensation de la cotisation et, le cas échéant, l'accord du salarié sur la paie en de sa quote-part de cotisations. Cette demande doit être formulée dans les mois suivant le début de la période de suspension.

4.5. Exonération du paiement des cotisations

pendant la réception de la rente de dépendance

Les cotisations versées ne sont pas dues à cette date d'effet du paiement de la rente de dépendance, totale ou partielle,

jusqu'à la cessation du droit à percevoir dans les conditions de l'article 5.3.

Le bénéficiaire de la garantie n'acquiert plus d'unités de dépendance pendant la réception des prestations.

Article 5 - Paiement des prestations

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

5.1. Calcul, montant de la rente viagère de dépendance

En cas de renonciation de l'état de dépendance totale, ne relevant pas de l'une des situations décrites à l'article 8, il est versé une rente viagère de dépendance, dont le montant auquel est égal au produit de la valeur de service de l'unité de dépendance en vigueur à la date de versement par le cumul des unités de dépendance intégrées au compte du pensionnat tout au long de son affiliation.

En cas de renonciation de l'état de dépendance partielle, ne relevant pas de l'une des situations décrites à l'article 8, le montant de la rente est égal à 25 % de celle de garantie en cas de dépendance totale.

Lorsqu'un salarié, âgé de moins de 60 ans, affilié de façon continue depuis au moins 2 ans, est reconnu dépendant, au sens du présent avenant, le nombre d'unités de dépendance intégrées à son compte est majoré, pour le calcul du montant de la rente de 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 réservation de l'état de dépendance.

Le délai d'affiliation minimum de 2 ans ne s'applique pas dans le cas où l'état de dépendance résulte de l'action violente et sauvage d'une cause extérieure à 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 siège à la procédure de conciliation, la rente de dépendance est versée mensuellement à titre échu, à compter du premier jour du mois suivant la notification de l'état de dépendance.

Le paiement arrêté versé prend en compte les arrêts de rente permanents entre le premier jour du mois suivant la date d'établissement du premier certificat médical prévu à l'article 3.2 comme pièce jointe à la demande de prestation, et le dernier jour du mois précédent 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.

Lsrouqe le mtonat de la rnete mlenlseue est inférieur à un montnat plhcaner fixé alnneumenlnt par le cesinol d'administration de l'Union-Ocirp, la rntee est sirvee aeennnlumlet à treme à échoir.

Le veersment de la rente dépendance d'un salarié, affilié ou aenmnenienct affilié, exprimé en un nombre taotl d'unités dépendance dnas son cotpme iieddiunvl au tirte d'une ou plusrleus aifalifintos à la gaiartne est intégralement mnatnieu jusqu'à son décès, dnas les cdtitnoons de l'article 3.

5.3. Caestosin du dirot aux prestations

La rente viagère cesse d'être due à cmtoper du deienrr juor du mios précédent :

- le décès, snas parorta d'arrérages au décès ;
- ou la csaiseotn de l'état de dépendance, snas préjudice puor le bénéficiaire du doit de stoilcelr à noeuvu la msie en orueve de la garantie, en cas de rechute.

Dnas ce cas, la procédure aillppbcae est celle prévue puor la reainasnoscnce de l'état de dépendance visée à l'article 3.

Le bénéficiaire (ou son représentant légal) diot podurrie anenemlnelut une déclaration sur l'honneur, aevc la mnoeitn " non décédé ", ou ttuoé ature pièce justificative. A défaut de sa production, le vmesneret 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 cnghaenemt d'organisme auessrur ou de dénonciation du présent avenant, la gtiaarne est mnutaenie puor cqhaue salarié anincemneent affilié en fioontcn du nrmboe d'unités dépendance aqiusces à la dtae du cnehgmaet d'organisme asuseurr ou de dénonciation du présent avenant.

Le salarié acnenneminet affilié ne puet puls acquérir de noeulelv unités de gainatre dépendance, suaf s'il opte, conformément à l'article 7, puor un miianten de son aftaifioln dnas le cdrae d'une adhésion individuelle.

Les petaotnrisss en cruos de sivcere cninuotent d'être versées seoln les modalités fixées à l'article 5 du présent avenant.

A ttrie d'exemple :

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de cnmegahet d'organisme assureur, les pietraneras suaocix foenrt en srtoe que le nuveol orgnamsie ausersur de la gaatirne prnnee en cahgre la rvliriaotseoan des ptanstoeirs en cours de secirve dnas les mêmes cnotdiinos que cllees aeicpalblps par le présent avenant.

Article 7 - Maintien à titre individuel

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

7.1. Cas de miieant à tirte individuel

Les salariés qutatint la profession, sutie à la rtpurue de luer coanrtt de taival ou la dpiarsitoin de l'entreprise adhérente ou la dénonciation de son adhésion par l'entreprise, les acinnes salariés retraités ou préretraités, cnonnueitt à bénéficié de la graiatne dépendance en fotoincn du nomrbe d'unités de gnraatie dépendance iiesntrcs à lures copthes individuels, dnas les cndointois fixées aux aerctlis 3 et 5 du présent avenant.

Ils peuvent, en outre, choisir, dnas un délai de 6 mois, de mnainetr luer aiiofaftlin au régime dnas le crade d'une adhésion individuelle.

7.2. Cnsiaooitts et garanties

Le pcpratiaing ddriveet aorls suel rnepaoblse du pmenieat des caisoontis à l'Union-Ocirp,

Le builtlen d'adhésion précise alros le barème en veguir des velraus d'acquisition des nvllleeuos unités de gtiraane en ftcionn de l'âge du participant, ainsi que le matnont trmsiiteerl de cootiinstas dnot le praticinapit atoisrue le prélèvement sur son cotmpe bancaire. Le mtnnaot anneul de la cittoiaosn est cromips entre 50 % et 250 % du mtnnaot des caoriottoss versées (parts ptlnlaorae et salariale) au curos des 12 deriens mios précédent la rurtupe du ctnaort de tvraial ou la résiliation de son adhésion par l'entreprise ou la dénonciation de l'avenant. Dnas l'hypothèse où la durée cotisée est inférieure à 12 mois, la ctioisoatn pirse en coptme est annualisée,

En tuot état de cause, le motnnat auennl de la coiattosn est limité à 1,50 % du pfnaold anneul de la sécurité sociale.

La cottoaiisn auellenlle iniilate est, par la suite, aionuuqtmmataet revalorisée en fioncon de l'évolution de la vulaer de secirve de l'unité dépendance.

La ciotsaton csese d'être due, en cas de rnccasasneinoe de l'état de dépendance, pednnat totue la durée de scrivee de la rente. Le pipciaantrt n'acquiert puls d'unités dépendance pdanent le seicrve des prestations.

Le barème des vulears d'acquisition des unités de gartanie en vugueir danrut l'exercice sainvut est notifié à l'affilié anvat le 30 stpeermbe de l'exercice en cours. Le pipainrtact puet alors mertte fin à son adhésion et au prélèvement des coitsaniots à cmteopr du 1er jvnier de l'exercice suivant, par lrtete recommandée aevc aivs de réception adressée à l'organisme aruseusr au monis 2 mios avnat cquhae échéance annuelle.

Lorsqu'il est mis fin au miteainn de l'adhésion au régime à trtie individuel, l'ancien ppicntariat n'a puls la possibilité de s'affilier à nauevu à ttire individuel.

Toutefois, la résiliation de l'adhésion iidiuevldne ne fiat pas

otalscbe à une nleluove atoaliiffin dnas le cdare d'une opération ctvcilleoe ultérieure.

7.3. Non-paiement des cotisations

A défaut de pamienet 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 ltrree de msie en demreue en recommandé aevc aivs de réception. Ctete ltetra 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 csoaitton entraîne la coeaitson de son adhésion.

Toutefois, le piinaprant puet dmaeandr à l'organisme assureur, par lrtete recommandée aevc aivs de réception, la sspsoeunin tmiearpoe du vrmenseet de ses caioittsons en jntsfaut 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 aetntt au memont du venmeseert 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 alennue ;

- 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. Efefs 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 gtanriae dépendance ne courve pas les conséquences detrcis ou icederntis :

- des ttiaeetnvs de sudiice ;

- des accidents, blessures, mtlnaoiitus ou miaelads provoqués inmtieneeoelnlntnt par le participant, son représentant, ou un mbmere de sa flalime ;

- de l'usage de stupéfiants, tsliannarqltius ou de pdiuorts tqiuevos non ordonnés médicalment ;

- 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 nyau de l'atome, dimernetcet ou iincneemdret ;

- 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, ecronus à l'occasion de compétitions, ou de rlleays 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 slaineogr à l'institution mrembe tuot cemgeanhft ietnanevnrt dnas son cardre 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 coittsnais et, une fios par an, au puls trad le 15 février, les iimnarfotnos nécessaires à la détermination du nmobre d'unités de gatranie 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 cnomiqueumur les notiecs d'information, et btlulein d'affiliation.

Article 10 - Action sociale

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Les salariés et luers atayns dirot puvneet bénéficier de l'action solicae msie en pacle par l'organisme auessur désigné et gérée par l'institution membre.

Tuote itirofonman se rtorpnapat à l'action sicoale srea communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur dmadene auprès de l'organisme auessur désigné ou des iouttiisnnts membres.

Il est cenvnou que l'organisme asueursr se prtoea acquéreur de drtios de réservation prroitirae d'au mnios un lit par an dnas des établissements spécialisés dnas l'accueil des psnenreos dépendantes, ccei au pfoit des bénéficiaires de la gaiarnte msie

en oeuvre par le présent accord.

Il prorua également être dénoncé seoln les dtsopoiinss de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

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 vuuiegr à cpmotor 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.

La prate 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 snteiargais snot conneveus d'en ddenmaer l'extension.

Conformément à la législation en vigueur, le présent aeannvt srea déposé en un emilaxepre au secrétariat-grefe du cniesol des prud'hommes du leiu de sa cosiocnuln et en 5 emxirepelas auprès de la dcrieton départementale du travail, de l'emploi et de la fotmoiarn professionnelle. En outre, un erimaxepre 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.

Cnidoooin préalable

Puor fiasenilr le pcesosurs de crittcoeriafn de ce présent CQP, le caanddit dreva avoir le nvieu de compétences décrit dnas le référentiel du CQP : " préparateur-vendeur en prdtuios de la mer ".

Durées mmxaieals des actions

Eiulaavotn préalable : 7 heures.

Fortmiaoan en ctrnee : 250 heures.

Fomaroitn 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.

Foiformatn continue.

Congé iddviuniel de formation.

Vaiaiodtl des aiqucs de l'expérience (VAE) aevc ou snas frtoaiomn complémentaire.

Droit iiedniudvl à la formation.

Avenant n°49 du 7 juillet 2005 portant création d'un CQP gestionnaire d'entreprises du commerce de la poissonnerie

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des piorsnneosis de Fanrc (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 cactfertiis de qoaltciaufiin pseroolnnelsife 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 ovuere décrites dnas liedt accord.

Les cricttaifes de qcutoialiaifn pernsifeoolnlse (CQP) définissent un neiaviu de compétences puor un pstoé identifié dnas la cftlciasosasin de la cinenotovn ceitvollce nanoltaie de la priosonsinee (n° 3243).

La cafttiecirion corpseord à friae reconnaître par des pslenoosnierfs la capacité du cnadadit à tien 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.

Mission principale

Asesur la gisteon d'entreprise(s) relvaent de la CCN de la poissonnerie.

Lsnoiias hiérarchiques

Le ctreicafit de qliautfocain perfolenliossne (CQP) conformément à l'accord-cadre sur les CQP s'adresse :

- aux salariés de la brchne déjà en poste dans le cadre :
- d'action de psnofiosoiietrlas ;
- de périodes de professionnalisation, du DIF ;
- du plan de frtmoioan de l'entreprise ;
- d'un congé ieuvididl de froamiotn ;
- de la VAE.
- aux cfehs d'entreprise de la barchre sutihnoaat acaseitlur lrues cnnsaaonsices ;
- aux jneues de mions de 26 ans ainsi qu'aux auletts en cnaotrt de pieofatnoosrlaissinn et entrant dans la bhrcane pinollossfeerne ;
- à des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs pirnonsfleeoss ;
- à de jeunes diplômés désireux de rrdjnioee la bnacré après une fotrimaon puraqite et tuqenhice ;
- à des pisnsnrelofeos de la bnacré rnevneat à l'exercice du métier après une interruption.

Modalités de recrutement

Cnacorts de peslstfaasioioinonn :

Le rremutcneet est réalisé par l'entreprise en lien avec un ognrmiasi de fntooairn agréé par la CEFPNPP pour assurer la fmoartoin sur la bsa souhaitée dans l'accord sur la création de cficrtaies de qaoiucliftn pnrolelfesfinsoe (CQP).

CIF d'un salarié de la bnacré :

Après auasottoin d'absence par l'entreprise de la branche, apotaicetn du doesir par le FCIGOENF et évaluation préalable du cdanidat afin de plsiernosnear le paucorrs de fmriootan (par elmepxe VAE sur le CQP de préparateur-vendeur en puds de la mer ou triutlaie d'un diplôme ou ttire de nevau V dans le secteur du coremmce de la poissonnerie).

CIF d'un salarié extérieur à la barhne :

Après auatisirotn d'absence par l'entreprise d'origine, atieaotpcn du dsoseir par le FCIOENGF et évaluation préalable du cinaaddt afin de pilrsnaeoensr le pocrrous de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, acoints de fairotmon du

paln de l'entreprise :

Accès soien les modalités définies dans la cvneoitnon ccitoelvle de la peionnrosise et après évaluation préalable du candaadt afin de psnneiroalsr le pcaurros de formation.

Vdaoiaiatln des aucqis de l'expérience :

Accès seoln les modalités prévues par la cnivnooetn coectvile de la poissonnerie.

Isicptonirn au répertoire natianol des crattficineois pisnnrlsooeels (RNCP)

Afn de peetmrre un accès facilité à ce CQP, il srea procédé à une icoptnriisn au RCNP selon la procédure en vigueur.

Référentiel d'activités et de compétences

Article - CQP Gestionnaire d'entreprises du commerce de la poissonnerie

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Atsicoiuqin d'entreprise

ACTIVITÉS

Elueavr la veluar d'un fdons de cmmocere esxitant ou à créer :

- évaluer les cntiodnis d'exploitation : nartue du bail, état des luaocx et des installations, poeneittl d'exploitation (surfaces,...), taurax à envisager, conformité aux règles sniiaaerts et ccriaemmeols en vigueur, état et vlauer des stkcos ..

COMPÉTENCES

Aupileqpr la méthodologie d'analyse :

- iieendiftr les oigbntlais réglementaires en veguir ;
- anleasyr les cnintdoois du bial et de ses aatnenvs éventuels ;
- cindoure une évaluation galbloe (nature, coût et délais) ;
- coisrrtue un ceaihr des cagrhe ;
- iftdneiier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires ;
- dsneercir les éléments cfels pmteaernt de pnrrdee la décision. Pendre en coptme les spécificités métier.

ACTIVITÉS

Elvuar l'environnement mcaro et mrico économique :

COMPÉTENCES

Etesmir le pdios économique de la znoe de cdhsiaanle ;

- iteedfnir le pfoirl de la clientèle (âge, catégories socio-professionnelles [CSP], saisonnalité,...) ;	d'exercice du métier (qualification professionnelle, santé, hygiène, sécurité,...) Prdnree en cpmtoe les spécificités du métier.
- iiednitfr la crureocnnce ;	ACTIVITÉS Ciishor un cdare juridique
- ieinidfr les frueorunssis ;	COMPÉTENCES Ientiefdir les différentes frmeos jiuuerqdus existantes. Ietnediir les aevngtaas et inconvénients. Le cihox de la forme jiduuriqe en foitocnn d'un projet.
- esiemtr les évolutions de la znoe (urbanisme, ...) et de la demande.	ACTIVITÉS Etailbr un cmptoe d'exploitation prévisionnel à curot et myoen temres (charges et produits)
ACTIVITÉS Interpréter des douecntms comptables	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 foicntns et les nvaieux de quocaiiaitfln requis. Clcluear le coût et le sieul de rentabilité d'un poste. Crnuitorse et équilibrer le cmtpoe d'exploitation prévisionnel :
- roitas d'équilibre ;	- sielraas et cerahgs (salariés et non-salariés) ;
- riatot des antesmeoitmrss par rapoprt aux immobilisations. Prdnree en cmpte les rioats spécifiques au métier.	- crgahes et pdrituos ficnrineas ;
Alnayesr un cmotpe d'exploitation :	- cgeahrs et pioudrts d'exploitation ;
- cgrheas sliaoces ;	- dtoatonis aux aomsineestmrts ;
- caghres financières ;	- creahgs et ptuordis exceptionnels. Se référer à la centovnion collective.
- chreags d'exploitations ;	ACTIVITÉS Eabiltr un paln de trésorerie mensuel
- rentabilité par roaprt au CA ;	COMPÉTENCES Crriuutnose un paln de trésorerie. Pfnileiar les cahergs et les produits.
- dooaittns aux amortissements.	ACTIVITÉS Ebatilr un paln de fninnmeecat tnenat ctmpoe des aedis éventuelles.
ACTIVITÉS Elaveur un balin social	COMPÉTENCES Déterminer et cfriefhr les boensis :
COMPÉTENCES Déterminer les cindiotons de riprese du personnel Penrrde en copmte les spécificités du métier. Eveular les compétences du psneoenrl	- en ievnteismnsest ;
ACTIVITÉS Penrrde catocnt aevc l'organisation peenossnorlifie de la branche	- en fnoineeoetmcnnt (trésorerie,...). Déterminer et chiffrer les aptpros nécessaires. Déterminer et cherffir les atprops personnels. Iednefitir les aeids éventuelles. Déterminer et cifehrr les bnoises de financement. Ifedeniitr les sruecos de feemcnnaint (crédit vendeur,...)
COMPÉTENCES Itefndieir les oiiintragnsaos pfenrnioselleoss et interprofessionnelles, lerus rôles et lures sevices :	
- diagluoe scaiol et cvtonnoien ccvoillée ;	
- goestin ;	
- cnoiesl et ptooreitcn jiuquidre et sicloae ;	
- fntaioron ;	
- irtafoonimn et communication. A développer par oigsanirtaon professionnelle. Ideifinetr les ctidnnioos législatives et/ou réglementaires	

ACTIVITÉS

Csiohr une bnuqae et négocier

COMPÉTENCES

Iitiefndr et ceapmorr les coûts des différents servics bancaires.
Cmpaeorr la réactivité des différentes banques.
Décoder les abréviations bancaires.
Ieeiniftdr et crmoepar les différents moeds de fneienmact et luer iedicncne sur la trésorerie et le copmte d'exploitation.
Iiitdnefer et cormaper les différents tpeys de geiarants (nantissemement, caution, hypothèque,...).

ACTIVITÉS

Négocier une acusioiqitn ou une reprise.

COMPÉTENCES

Ieieitnldr 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 nvaueix 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

Iniifedter 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 suivi des fournisseurs.
Cemparor les oferfs (réactivité, qualité du produit, rrapot qualité/prix, régularité, délais de paiement, cnoidnitos de livraison, gretnaias de traçabilité,...).
Mtete en plcae une girlle d'évaluation et de suivi en fcnoottin des différents critères d'évaluation.
Chisior les fournisseurs.
Ueistlir ou fiare la gllie d'évaluation et de suivi.
Négocier les athcas

- quantité ;

- qualité ;

- prix.

En taennet ctrome 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

Iiitednfr les cidoitnns réglementaires de sktcogae et d'entreposage.
Définir et friae rscteeepr les règles de stockage.
Définir les règles de sgokate 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 ctraotinns réglementaires.
Définir les matériels, outillage, ilnanaittsols et scieervs nécessaires (entretien, maintenance,...)
Roiaaisneltr les investissements.
Définir les cetranooints d'installation et d'utilisation.
Ebtalir 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 suivi des fournisseurs.
Cpreamor les ofrefs (réactivité, qualité du matériel ou du service, rraopt qualité/prix, régularité, fiabilité, délais de paiement, coitnodins de livraison, d'installation et de maintenance, ctdnoinois de garantie,...).
Mtete en pcale une girlle d'évaluation et de suivi des fueorussrnis et ptasreierats en footcinn des différents critères d'évaluation.
Csiohr les fournisseurs.
Uiiteslr ou fraie utesilir et fiare évoluer la gllie d'évaluation et de suivi.
Négocier les achats.
En tnneat ctompe des spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Définir les postes.

COMPÉTENCES

Iditnfeer les tâches.

Etlair les fechis de fntooincs et les nvaueix de qualification.

Se référer à la covariance collective.

ACTIVITÉS

Retrouver le personnel.

COMPÉTENCES

Définir les conditions d'embauche.

Etablir le texte de l'offre (ANPE, journaux,...).

Céduirone un entierement d'embauche.

Eabtir le contrat de travail.

Identifier les différentes aides (subventions, allégements, exonérations,...).

ACTIVITÉS

Assurer la gestion administrative des salariés.

COMPÉTENCES

Identifier les obligations et les contraintes :

- visites médicales, déclaration d'embauche,...

- URSSAF, Assedic, mutuelle,...

ACTIVITÉS

Meilleur son équipe.

COMPÉTENCES

Identifier et conserver les outils de motivation.

Ciudrone une évaluation :

- identifier les points forts et les points de faiblesse des salariés, des relations interpersonnelles et hiérarchiques ;

- évaluer les points forts et les points de faiblesses de chaque salarié au regard des fonctions de responsabilité ;

- déterminer ensemble les solutions.

ACTIVITÉS

Fournir le personnel.

COMPÉTENCES

Identifier les besoins en formation du personnel.

Identifier et examiner les offres de formation.

Identifier les différentes aides en matière de formation.

Etablir le dossier de demande de prise en charge.

Evaluer l'impact de la formation dans la tenue du poste de travail et l'évolution de carrière.

ACTIVITÉS

Organiser et optimiser le travail.

COMPÉTENCES

Identifier une équipe et planifier le travail.

Définir, formaliser, appliquer, faire apprendre et faire évoluer les procédures et documents (procédures d'hygiène, de sécurité, de livraison, de fabrication ou de transformation, règlement intérieur,...) existants ou mis en place, d'utilisation et d'entretien du matériel,...).

Contrôler et évaluer l'application des procédures.

Alors que les résultats et mettre en place des améliorations.

Gérer des déchets :

- définir les conditions de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets.

Gotises financière

ACTIVITÉS

Elaborer et suivre un compte d'exploitation.

COMPÉTENCES

Identifier les informations du compte d'exploitation.

Déterminer les périodicités du contrôle des résultats.

Identifier les éléments servant le tableau comptable.

Déterminer et suivre les coûts fixes et les coûts variables.

ACTIVITÉS

Élaborer et suivre un tableau de trésorerie.

COMPÉTENCES

Maîtriser et organiser les flux financiers entrants et sortants.

Gérer la trésorerie au quotidien et en prévisionnel.

ACTIVITÉS

Établir et suivre ses tableaux de bord.

COMPÉTENCES

Déterminer et contrôler les stocks nécessaires et suffisants à la bonne marche de l'entreprise.

Déterminer le seuil de rentabilité du produit de vente et/ou rayon.

Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste.

Identifier la prévision du prix de revient global d'un produit et le coût par unité d'utilisation. Prendre en compte les spécificités du métier (perte de produit, freinage,...).

ACTIVITÉS

Définir les besoins.

COMPÉTENCES

Idfieinter les compétences extérieures nécessaires (comptable, cnrtee de gestion,...).

Les sélectionner en fonction de critères préétablis.

Commercialisation

ACTIVITÉS

Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper.

COMPÉTENCES

Déterminer l'image que l'on souhaite donner à l'entreprise et la maintenir sur son marché.

Identifier les caractéristiques de clientèle (âge, catégories socio-professionnelles, entreprises,...).

Identifier les besoins spécifiques (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, internet,...).

Adaptar les gammes de produits aux caractéristiques identifiées.

ACTIVITÉS

Organiser la mise en vente (y compris en coinage et sur marché).

COMPÉTENCES

Établir les plans de présentation des produits en fonction des événements, des promotions, des priorités de vente en tenant compte des obligations réglementaires (hygiène, traçabilité, étiquetage,...).

Prendre en compte les spécificités du métier.

ACTIVITÉS

Vendre

COMPÉTENCES

Écouter, accepter, reformuler, identifier, proposer, argumenter, conseiller, conclure.

ACTIVITÉS

Fidéliser et accroître sa clientèle.

COMPÉTENCES

Cheiller sur l'utilisation du produit.

Gérer les réclamations.

Maintenir l'attractivité (vitrine, éclairage, odeur, son, teneur de travail, savoir-être,...) et l'accessibilité de son point de vente et de son environnement.

Prospecter ou saisir la prospection.

Commercialisation

ACTIVITÉS

Organiser la communication.

COMPÉTENCES

Choisir, créer et utiliser les supports.

Affiches.

Publicité sur le lieu de vente (PLV).

Identifier les lieux de vente (ILV).

Etiquetage.

Mailings.

Publicité.

Thèmes de travail :

- coincider et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons,...) ;

- s'intégrer aux événements organisés par la filière ;

- participer aux actions des associations de commerçants, aux actions collectives,... ;

- identifier par l'intermédiaire de son propre style ou à travers un style particulier ;

- communiquer auprès des instances locales : municipalité, institutions régionales, départementales ;

- communiquer auprès des médias locaux.

Article - Référentiel de certification

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

I. - Compte-rendu de notation

Le cadre de référence examine le travail de suivi du stagiaire, évalué par le candidat au cours de la formation d'étude de cas et pourra l'interroger dans ce cadre.

À l'issue de cette session et après examen du dossier du postulant, la commission de notation émettra un avis à destination du jury de certification.

Le travail de suivi réunira :

- les évaluations des mises en situation en cours de formation ;

- un dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du candidat ;

- l'étude de cas spécifique au métier de gestionnaire d'entreprise de la pénitencier ou l'étude d'un projet du candidat.

Compte-rendu de la commission de notation

En plus des membres désignés au chapitre IV, article 9, de l'accord-cadre portant création des CQP de la police nationale : un représentant du secteur commercial et/ou du secteur bancaire.

II. - Jury permanent de certification

Les membres du jury permanent sont désignés par la CPNE-FP.

La composition se fait en fonction du référentiel d'activités et de compétences validé par la CPNE-FP, faisant l'objet du présent

avenant.

Le jruy pitararie de citemeritain émet un avis sur l'aptitude (ou non) à exercer le métier considéré.

III. - Document de certification

Délivrance de la certification

La carte d'identité est délivrée par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP).

La CPNE-FP se réunit dans les 2 mois qui suivent la tenue du jury de certification, vaudra la décision du même jury et fera établir les certificats imprimés à l'en-tête de la CPNE-FP.

Motiver une équipe : 3

Former le personnel : 3

ORGANISATION DU TRAVAIL

Organiser et maintenir le travail : 3

1 : Étude de cas spécifique au métier de métiers ou étude d'un projet du secteur (exposé : 30 mn ; questions/ réponses : 30 à 60 mn). : 1

2 : Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du secteur : 1

3 : Mise en situation : 1

4 : Quoiqu'il en soit (complément au cours de la séance de l'étude de cas) : 1

Les critères représentent les éléments privilégiés de l'évaluation des compétences. : 1

Elles apparaîtront sur les documents. : 1

Les évaluations réalisées en cours de formation pourront venir compléter ou intégrer les évaluations finales de la session de notation. : 1

Etapes des évaluations : 1

Mises en situation en cours de formation. : 1

Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du secteur et porté à l'examen de la commission de notation. : 1

Étude de cas spécifique au métier de métiers : 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 arrêté est connu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1er mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail. : 1

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail. : 1

La présente loi détermine des organisations secrétarielles en fonction du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. : 1

Conformément à la législation en vigueur, le présent arrêté sera déposé en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la

Article - Les compétences et les moments privilégiés de l'évaluation

En vigueur étendu en date du 7 juillet 2005

ACQUISITION DE L'ENTREPRISE

Evaluer la valeur d'un fonds de commerce : 1

Établir un compte d'exploitation prévisionnel : 1

Établir un plan de trésorerie mensuel : 1

Établir un plan de financement : 1

Réaliser les démarches administratives : 1

Prendre contact avec l'organisation professionnelle : 2

Choisir une banque et négocier : 4

Négocier une acquisition ou une reprise : 4

Choisir un cadre juridique : 4

ACHAT DU MATERIEL, DES INSTRUMENTS ET DES SERVICES

Définir les besoins : 1

Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs : 2

GESTION FINANCIÈRE

Établir et suivre un compte d'exploitation : 1

Établir et suivre ses tableaux de bord : 1

Définir ses besoins : 1

ACHAT ET APPROVISIONNEMENT EN MATERIELS PREMIERS ET PRODUITS

Définir ses besoins : 2

Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs : 2

Transporter ou faire transborder en respectant les régulations en vigueur : 4

Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires : 3

COMMERCIALISATION

Organiser la vente en vente : 3

Suivre l'évolution de la clientèle et apprendre : 3

Vendre : 3

Fidéliser et accroître sa clientèle : 3

GESTION ADMINISTRATIVE ET MARCHÉ DU PERSONNEL

Définir les postes : 3

Recruter du personnel : 3

Assurer la gestion administrative des salariés : 3

Fait à Paris, le 7 juillet 2005. : 1

Avenant n° 47 du 27 octobre 2005 relatif à la condition de validité et d'impérativité des conventions collectives et accords de branche et d'entreprise

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des satignys personnes physiques du commerce du poisson et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du personnel d'encadrement des industries et professions assimilées CFE-CGC ; La fédération des services CDFT ; La fédération commerce, services et finance de vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et des services cénitaires (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 affirment que tous les documents de la charte nationale, ses annexes et ses accords officiels de bâtiennent sont impératifs.

Elles s'imposent donc aux citoyens et adhérents aux associations au sein des entreprises et établissements relevant de son champ national et territorial, qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable 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 poissons de France,
Syndicats signataires	La fédération du personnel d'encadrement des industries et professions assimilées CFE-CGC ; La fédération des services CDFT ; La fédération commerce, services, finance de vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et des services cénitaires (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, accords et annexes signés est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité (en nombre) des organisations syndicales représentatives au sein du territoire de application de l'accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, l'opposition doit être exprimée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la notification de l'accord. Elle doit être exprimée et préciser les points de désaccord.

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, accords et annexes signés au niveau de l'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au cours des dernières élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, l'opposition doit être exprimée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la notification écrite de l'accord. Elle doit être exprimée et préciser les points de désaccord.

Les parties signataires ont convenu de décliner l'extension de cet avenant, lequel entrera en vigueur le jour de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 octobre 2005.

ACTIONS DE FORMATION DENIEES COMME POBLIRATRRS PAR LA BRANCHE PSROLEOESINLFNE	
Le premier est : Indemnisation financière des salariés et charges pour des formations hors budget formation de l'entreprise et à hauteur de la prise en charge définie par l'OPCAD, dans le cadre de son action sociale déléguée DISARIFTF et dans les limites des possibilités financières définies par lui.	Le deuxième est : Non-indemnisation des salariés et charges.

Hygiène et sécurité - traçabilité effectuée par un organisme de formation habilité par la CPENFP de la branche professionnelle.	Parcours cieftanrt en vue de l'obtention d'un CQP de la bcnhrae pieslonfelsonre aevc isvaaointiuddn de parcours de formation.
Perfectionnement des pratiques et des connaissances professionnelles : partage de la mer.	Bilan de compétences et VAE.
Aggrégation, réception, commercialisation de produits.	Appui méthodologique aux candidats entretenant une procédure de VAE pour un CQP de la branche.
Les pratiques : technique professionnelle, qualité, aggrégation, réception, connaissance de produits	Formations des candidats aux VAE.
Législation, réglementation et pratiques liées aux aquacultures.	
Préparation au MOF.	Initiation et/ou pratique de l'utilisation professionnelle des outils d'information et de communication Internet.
Formation de tuteur et tutorat.	Commercial et techniques de vente, notamment en matière de NTIC.
Conduite et motuation (cariste - FIMO).	Suivi temps clients - fournisseurs - précontentieux (pour des formations adaptées à la branche).
Initiation et/ou pratique aux techniques d'organisation et de gestion des entreprises (pour des formations 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 professionnels de la pêche et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération des secteurs CDFT ; La fédération commerce, services, finance et vente (CSFV) CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et secteurs concernés (FGTA) FO ; La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce, anataelgirmrie CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

Conformément à l'accord cadre sur les certifications de qualification pour les métiers de la pêche et de la conchyliculture, il est convenu de la création d'un CQP " Poissonnier-épicier-traiteur en aquaculture de la mer " dans les conditions et les modalités de mise en œuvre décrites dans le présent accord.

Les caractéristiques de qualification pour ce CQP définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la certification ci-dessous énoncée de la profession (n° 3243).

La certification reconnaît la qualification pour des

articles étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 961-9 du code du travail, qui prévoient la majoration des sommes perçues des épisrenters (arrêté du 19 octobre 2006, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2005

Le fonctionnement de l'indemnisation frémant des salariés et charges par l'OPCOP, dans le cadre de son attributaire délégué DISTRAF, est défini ailleurement par décision de son conseil d'administration, étant dans son mandat géré que dans ses modalités de versement.

Les dispositions du présent arrêté entrent en vigueur à partir du 1er novembre 2005 et les pratiques sont conservées d'en décliner l'extension.

Fait à Paris, le 6 octobre 2005.

Préserve la capacité du cadre à tenir le poste décrit.

L'engagement d'un candidat dans le processus de certification fixe l'objet d'une évaluation préalable par un organe de certification habilité par la CENFPP de la branche professionnelle.

Lieu d'exercice de l'activité : dans une ou plusieurs zones de la commune de la pêcherie.

Cas de finition dans la zone de collectivité nationale de la pêche (3243) : 180.

Condition du dossier :

- référentiels d'activités et de compétences ;
- procédures de certification.

Condition préalable : pour pouvoir exercer dans le secteur de la pêche du présent CQP, il faut être titulaire d'un diplôme, titulaire ou obtenu par l'intermédiaire de la profession ou d'un autre métier de bouche.

Durées minimales des actions :

- formation en centre : 350 heures ;
- formation en entreprise : entre 110 et 130 heures (sous conditions : voir page 33) ;

- découverte de la filière : 35 heures ;
- acmamnpngeoeect à la fimotoran cntoiune et/ou à la vaodtialn des auciqs de l'expérience (VAE) : 24 heures.

Accès au CQP :

- cnorat de pfsasinsrnlootaieion ;
- période de pioanotlioensrsiasn ;
- foortaimn cninutoe ;
- congé iviedudnl de fromtioan ;
- vtaidailon des acqius de l'expérience (VAE) aevc ou snas fomtioarn complémentaire ;
- dorit iidvenudl à la formation.

Pulibc visé :

Le cacieitrft de qiaatcfuiolin psosnnorleeifle (CQP), conformément à l'accord cdare sur les CQP, s'adresse :

- aux salariés de la banchre déjà en ptsoe dnas le cadre :
- d'action de pslefisirtooiaainnon ;
- de périodes de pooaesnaossfiintriln ;
- du DIF ;
- du paln de fatroomin de l'entreprise ;
- d'un congé invudeidil de faoirtmon ;
- de la VAE ;
- aux jnuees de minos de 26 ans ainsi qu'aux atdlues en crontat de pintosaoserniifalsn et earnntt dnas la bcnrhae psinreesololnfe ;
- à des salariés ou chfes d'entreprise d'autres secretus pnoesoseirnfls ;
- à des poonflsnreesis de la bhrcane rnavent à l'exercice du métier après une interruption.

Modalités de rmctereuent :

Ctaonrs de pnsaeasilrioiosonftn : le rucernteemt est réalisé par l'entreprise en lein aevc un oinsmagre de fimortaon habilité par la CFEPNP puor asruesr la foamotirn sur la bsaе souhaitée dnas l'accord sur la création de ceiftaitrcs de qaiitclofiaun polrsnesloinfee (CQP) de la brchane professionnelle.

CIF d'un salarié de la bhnrae : après aooitstaiurn d'absence par

l'entreprise de la branche, acaotteicpn du desiosr par le FGIONCEF et évaluation préalable du cdaidnat aifn de plsaennoerisr le proucras de fariomton (par emlepxe VAE sur un CQP de la brnahce ou tiurliae d'un diplôme ou ttire de naieu V dnas le sucteer du cmeomcre de la psnisronoeie et de la conchyliculture).

CIF d'un salarié extérieur à la barnche : après autoitaison d'absence par l'entreprise d'origine, atacecitpon du dsioser par le FNEOGCIF et évaluation préalable du cnadidat aifn de paessoninrlr le pauocrrs de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, aiotcns de frimtaoon du paln de l'entreprise : accès solen les modalités définies dnas la cntveioonn ciotlvclée de la prsioinnoese et après évaluation préalable du ciaddant aifn de prsainenoeslr le puroracs de formation.

Viatoadiln des aqcuis de l'expérience : accès sleon les modalités prévues par la cnotovnien celcliovte de la poissonnerie.

Inipiotcrsn au répertoire ntaainol des cnaritfoeitcs ponleesrlosfs (RNCP) : aifn de pemrtrete un accès facilité à ce CQP, il srea procédé à une inctpisoirn au RCNP selon la procédure en vigueur.

Article - Référentiel d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 fevr. 2006

Le CQP de poissonnier-écailler-traiteur en pitoudrs de la mer attstee d'une foitmaorn psosrfllieonnee théorique et puiqtrae dnas les activités PET.

Cttee activité reocruve la préparation-transformation et la crmoaciaeoslmitn des pdutrois de la mer.

Le tiruliate du CQP PET diot être cbalape :

- de déterminer les matières premières nécessaires à la préparation-transformation et poruiotdcn ;
- d'appliquer les règles caenrncnot la nrutotiin et l'hygiène aeialitrmne ;
- d'utiliser et d'entretenir les outils, matériels et minahces nécessaires aux activités PET ;
- de repeetscr les règlements de sécurité, la législation rialteve à la préparation-transformation, à la msie à dptosiiion et à la loivarisn d'éléments de raeps ;
- de teinr ctompe des piipacnrx aectpss de l'environnement économique, juridique, saniitare et soaicl prproe à ces activités ;
- de réaliser une activité smlipe de distribution.

Il puet débuter immédiatement dnas une enpsrierte réalisant une activité pnseroisonie et/ou écailler et/ou traueitr piotdurs de la

mer.

Après une bonne expérience professionnelle, une maîtrise de ses qualités et si ses qualités peuvent lui permettre, il pourra :

- siot ccehehr à accéder à des postes de responsabilités ;
- siot ccrehehr à créer sa propre entreprise.

Article - Référentiel d'activité : détail des activités

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

Ftnocin : approvisionnement

Tâches :

- définition des besoins et postes des commandes ;
- choix des matières premières ;
- réception des marchandises ;
- stockage.

Cnnooidis d'exercice :

- Menus et rues (informatisés ou non) :
 - les documents ;
 - la liste de fournisseurs ;
 - le bon de livraison ;
 - les chèques ;
 - la gérance de bonnes préquites ;
 - les matériels de contrôle ;
 - les équipements et matériels de rangement et de stockage ;
 - les fiches de stock ;
- Autonomie, responsabilité :
 - participation aux différentes tâches ;
 - résponsabilité dans le cadre des responsabilités de la hiérarchie ;
 - Résultats devant l'objet d'une évaluation :
 - respect des principes de l'approvisionnement et des règlements ;
 - adéquation quantitativaie et qualitative entre le bon de livraison et

les produits livrés ;

- respect du stockage des produits dans les lieux appropriés. Fctoin : gestion des coûts

Tâches :

- évaluation des coûts ;
- définition des prix ;
- analyse des moyens et des résultats ;
- suivi des résultats et des dépenses.

Cdtooniins d'exercice :

- Myens et reores (informatisés ou non) :
 - les factures tiercieres ;
 - les commandes ;
 - le guide de bons pratiques ;
 - les principaux éléments constitutifs d'un prix de vente ;
- Autonomie, responsabilité :
 - participation à toutes ces tâches ;
 - Résultats attendus devant l'objet d'une évaluation :
 - respect des engagements et des obligations liés à la gestion des coûts ;
 - fiabilité des calculs des coûts.

Ftcnooin : production

Tâches :

- mise en place du poste de travail ;
- achat des matériaux d'œuvre ;
- préparation, transformation, fabrication, cinquantaine ;
- conservation, stockage.

Ctioindnos d'exercice :

- Moyens et ressources (informatisés ou non) :
 - les matières premières, les produits intermédiaires et autres annexes ;
 - les factures tiercieres et les cotisations ;

- loucax et matériels adaptés ;
 - le gudie de boenns patquiers ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - antoomue et rlpebasone dnas le cardes des csgneons définies par la hiérarchie ;
 - Résultats adettuns daenvt fiare l'objet d'une évaluation :
 - conformité de la msie en palce du pstoie de trvial ;
 - utilsoiatin rntlolnieae de la matière d'oeuvre et des ptidours ;
 - pituords cfrnmoeos aux uaesgs et aleltinopas pfroeesilolnness ;
 - qualité du pidrouit réalisé (aspect, régularité, goût) ;
 - puirdots aafrcttis cmoernfos aux egineexcs de la clientèle ;
 - repesc de la cadnomme ;
 - sacogkte des poriutds fiins et semi-finis crnfooems à la réglementation.
- Fcniootn : contrôle qualité produits
- Tâches :
- contrôle de la conformité des pitdorus tuot au lnog du prscoseus de préparation, de transformation, de fabrication, de déconditionnement et de cnmtnoniiedonet ;
 - contrôle de la traçabilité ;
 - contrôle des poids, des mrueses et des quantités ;
 - contrôle de la qualité oeglpqrionate des produits.
- Cidnntoios d'exercice :
- Menyos et rseuosercs (informatisés ou non) :
 - les fhices tcqhnuees ;
 - les cginsenos ;
 - les matériels adaptés au contrôle ;
 - le gudie de benons pqeairuts ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - atnmuooe dnas le cdrae des cosnengis définies par la hiérarchie ;
 - Résultats adutntes denavt firae l'objet d'une évaluation :
- conformité sraiiante des ptiuodrs dnas le rscepel de la réglementation en vgieur ;
 - pirdotus cemfroons à la cdmamoane ;
 - maeitnin de la régularité du produit.
- Ftnioocn : présentation des produits
- Tâches :
- oiaraoigtsnn du leiu de vntee et/ou du leiu de sivecre différé ;
 - msie en pcale et présentation des pdiurtos ;
 - vratoosilian et prmitoon des produits.
- Coditnoins d'exercice :
- Moenys et rsreesuocs (informatisés ou non) :
 - les piudots ;
 - les matériels et aeiecrscsos ;
 - les fciehs cseoilns ;
 - les lucoax adaptés ;
 - le gdiue de benons ptiaurques ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - raopslensbe dnas le crdae des csongeins définies par la hiérarchie ;
 - Résultats atudtnes davnet fiare l'objet d'une évaluation :
 - potduirs attfacrtis cnmroefos aux eiexnegcs des cstmuroonmeas ;
 - présentation corofmne aux uagses pfoosrenlisnes ;
 - rspecet des règles de présentation et de caooeisvtnrn ;
 - msie en valeur des produits.
- Fonotcin : vente-communication
- Tâches :
- ctocmauiomnin pessolnofrilnee inrnete écrite et oarle ;
 - cmotnuiacmion pslofnleoernise exnerte écrite et olrae ;
 - utioalitsin des oultis ietauqifromns et de coioaiutmcnmn ;
 - vnete et cnoesil à la clientèle.
- Cioodinnts d'exercice :

- Meoyns et ruerocsess (informatisés ou non) :
- les fhiecs tuhneiqecs ;
- les cosigenns ;
- le gudie de bnoens peqaturis ;
- lueixqe piernoessofnl ;
- Autonomie, responsabilité :
 - rbslenpaose dnas le crdae des cismonges définies par la hiérarchie ;
 - Résultats aetdunts dvneat fira l'objet d'une évaluation :
 - uitlitiosan appropriée du vibcloaure pseosfnneoirl ;
 - ulitsaition rolinlneae des oiltus imruioftqnae ;
 - pirse en cpoitme des aetntets de la clientèle ;
 - epiolxiatcn détaillée sur les caractéristiques tuqgooleehcns des podurtis ;
 - ciesnol à la clientèle.

Fonction : entretien des équipements et prévention des risques professionnels
- Tâches :
 - ngetyaote et désinfection des locaux, des équipements et des matériels ;
 - gsoieth des déchets ;
 - contrôle du bon fonctionnement des appareils et des organes de sécurité ;
 - apctoipalin des cngnoeiss de prévention des risques professionnels.
- Conionidts d'exercice :
 - Meonyss et ruoreecsss :
 - poclrtooe et paln de ngoteatye ;
 - matériels et prdtions adaptés ;
 - le giude de bonnes ptquerius ;
 - les cnsienogs de prévention des riuseqs prsloenfeisnos ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - rapsobensle dnas le cadre des csnognies définies par la hiérarchie ;
 - Résultats atduens daenvt faire l'objet d'une évaluation :
 - recespt des règles d'hygiène et de prévention des risques pfneolisoserns adaptées à l'activité ;
 - rcesept des règles de gstein des déchets adaptées à l'activité ;
 - matériel en état de fiomtnennonec penmrneat ;
 - détection des aimenaens ;
 - uoiasititln appropriée et rnleatlnioe des matériels et des pdtuiors d'entretien.

Article - Référentiel des compétences techniques

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

Le cddanait au CQP de poissonnier-écailler-traiteur en piourtds de la mer diot être cpalbae :

1. De préparer des produits

Laver, éplucher aevc le matériel approprié (manuel, mécanique) différents légumes.

Préparer prliess en branches, plhceus de cerfeuil, onigon clouté, bueouqt garni.

Peler un poivron.

Mdoenr et csansoecr des tomates.

Préparer de la mie de pain, de la chapelure.

Paner.

Râper du gruyère.

Ceariflir des oeufs.

Plier, découper du pieapr sulfurisé.

Pesasr au chinois, à l'étamine.

Reiodfir un fond, une fraicbaitn (cellule, cerclage).

Cannleer des légumes.

Peler à vif des amegrus (citron, orange,...).

Heistiorr des légumes.

Façonner à la cuillère : quenelles.

Ctneencoinofr des aspics, fbaruqeir de la gelée.

Tillear à l'aide d'un couteau, d'une midnlaone des légumes, du pian de mie ...	Criue les coquillages, crustacés et mollusques.
Tillear au cuasetou :	Ccneeinntfoor une fcare en focontin des icnsortnuits d'une fhcie technique.
- en dés : mirepoix, bsnourie ;	Moetnr un décor intérieur.
- en bâtonnets ;	2. D'élaborer des prtdious spécifiques (à pairtr des tcniuqhees énoncées ci-dessus)
- en jeniuulne ;	Psirensoione fine
- en paysanne.	Préparer :
Tailelr des légumes à l'aide d'un coupe légumes.	- terienrs de poiossns (portion ou à portionner) ;
Taeillr : croûte, croûtons, canapés.	- apsics ;
Hehacr : persil, ail, oufes durs.	- rlaoueds ;
Ciseler, émincer : oignons, échalotes, laitue.	- kbklaiious (portion ou à portionner) ;
Esclaoopr : champignons.	- pzizas de la mer (portion ou à portionner) ;
Turoner différents légumes : carottes, navets, pomems de terre, sloen les usages.	- ttares et quihecs (portion ou à portionner) ;
Truoenr et elceospar des ffnos d'artichauts.	- crêpes ;
Grtater et laver des moules.	- bhetcoters ;
Eerbbar les moules, décortiquer les crevettes.	- ptaipoells proposées cueits ou creus ;
Ovruir et neyetotr les cqulloes Saint-Jacques.	- pian " ssrirupe " de la mer ;
Ovruir les bivalves.	- présentation de pièces de décor ;
Parer pnsoiooss ptlas et psnsoios ronds.	- eoacstgrs ;
Désarâter les poissons.	- cielluoqs Saint-Jacques ;
Leevr les fietls de poissons.	- culiqloes de poisson ;
Tliealr les poonssis en deanrs et en tronçons.	- bouchées et feuilletés ;
Eiemncr (ex. carpaccio).	- cseisus de gluirenloe ;
Préparer en " piltrelfueoe " vanrtel et dorsal.	- riltetels ;
Préparer un rôti à bsae de différents piurdts de la mer.	- ciacrpaco ;
Fraicr les poissons.	- goujonnettes.
Préparer deivsres marinades.	Drives :
Saelr les poissons.	- sladeas composées ;
Feumr les poissons.	- soupes, veloutés.
	3. De cuire
	- poêler ;

- grilelr ;
 - rôtir, barsier ;
 - crue dnas un ldiqiué ;
 - cirue à la vpuear ;
 - ciure au micro-onde ;
 - Suos vide.
4. De préparer des appareils, fumets, sauces
- les miedranas ;
 - les courts-bouillons ;
 - les fmetus ;
 - les lhosaiis ;
 - les soupes.
5. De connaître et de préparer la pâtisserie poissonnière
- Svoair :
- pâte brisée ;
 - pâte feuilletée ;
 - pâte à crêpes ;
 - pâte à firre ;
 - pâte à lveer ;
 - pâte à brioche.
- Préparer :
- pâte à fcoenr (brisée) : foncer, pincer, ciure ;
 - pâte feuilletée : débiter, ciure ;
 - pâte à crêpe-galette : mnteor l'appareil et crue ;
 - pâte à firre : préparer l'appareil et crue ;
 - pnaure à l'Anglaise : pnaer et frire.
6. De réaliser en tuatrir à emporter
- réaliser des préparations de psnnorrieose à l'aide de fchies tiecenuhqs ;
 - réaliser des pualtaex ou des présentations de fritus de la mer.
7. D'assurer la finition, la présentation, la conservation
- vérifier et riieeftcr éventuellement les ansmetenisaonss des préparations ;
 - réaliser, présenter et décorer les préparations solen les ueasgs pnelsrnfisooes ;
 - csiiohr et mtrete en oervue les tuqhcenies de creoaniotsvn en foictnon du puirdot (réfrigéré, surgelé, suos vide) et rsptceer les règles d'hygiène, les contdiinos de skcgotaie aifn de préserver les qualités oaqneitreguolps du produit.
8. De préparer et de présenter en traiteur-réception
- Préparer :
- canapés ;
 - scwhniads ;
 - motnigeentns ;
 - mtntiegonens en foird ;
 - bouchées caduehs ;
 - salés drievs et présentations variées ;
 - gossres pièces puor bftfeus (ex. piosonss reconstitués) ;
 - présentations de ftuirs de la mer tpye " bffuet " en vloume esthétique.
- Présenter :
- dresser, décorer, bfueft et tlbaes à patrir des cosnigens reçues ;
 - coihcir et mettre en oervue les tiueqcenhs de rmisee en température adaptées aux produits.
9. D'utiliser et d'assurer la minateacnne du matériel
- ultseiir le matériel de trsaronpt de denrées ;
 - noyetter le matériel cuonart ;
 - ntyteeor : avances, tables, bacs, sols, cmehbars foiedrs ;
 - nytoeer les mhiaecls à trancher, à découper, à hacher, parmentière, robot, mixer, cttuer ;
 - reangr le matériel ;
 - régler et notetyer : fourneau, grillade, friteuse, fours, salamandre, etc. ;
 - vérifier l'allumage et le fcenmennooint des matériels ;
 - reeptscer les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire, les cisonegns msies en pclae en entreprise.

Article - Référentiel des connaissances et des compétences Domaines technologiques associés

En vigueur étendu en date du 1 fevr. 2006

A. - Teolihncgoe pnrllosselfenoie " 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. - Tegocnloihc 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 psolflnnscoileere : écailleur

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. Eeecffutr l'ouverture de :

- piarers ;

- clmas ;

- vrines ;

- aedmans de mer ;

- poaudlrs ;

- ou tuot artue bvialve consommé cru.

3. Puor la présentation du piuodrt en vue de la vente

1. Euefftcer l'ouverture de coqilules Saint-Jacques puor la vitlaaoirsn à la vente.

2. Décortiquer des coieuqls Saint-Jacques.

3. Décortiquer des pétoncles ou vanneaux.

4. Eecutffer la préparation et la cossiuun 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 extraire l'os et la pcohe du nior puor une seiche.

8. Eviscérer, nettoyer, préparer, eraxrite la pmlue d'un encornet.

4. Les échinodermes et aurtes anmaieux aquatiques

1. Efufecetr l'ouverture d'un osurin puor une vliaiostraon à la vente.	COMPÉTENCES (être clbpaae de) Mninteos obliiarteogs sur étiquetage.
2. Effueetcr l'ouverture d'un oursin puor une csmotaiomonn immédiate dnas un pelatau de fitrus de mer.	CONNAISSANCES Préparations préliminaires et transformations.
3. Ovuir et présenter un voliet puor une cinmoootsman dnas un patlaeu de futris de mer.	COMPÉTENCES (être cabalpe de) Iqdeinur et eeuffctcr puor chauqe variété :
5. Pulateax de fturis de la mer	- préparations préliminaires et tmitnfarraoonss ; - mdeos de ciessun plbsiesos ; - atpiaoancilps culinaires.
1. Réaliser des putaalex de firuts de la mer tpye " dégustation " puor 4 pneoesnrs aevc accès raoeitnnl aux pritudous (cuisson éventuelle des prtiuods effectuée préalablement par le candidat) ; l'évaluation de la dégustation des putrodis cutis par le cddaint frea praite de la notation.	CONNAISSANCES Mdoes de cuisson.
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 priate de la notation.	Acntlipopais culinaires.
CONNAISSANCES A. - Pduoirts de la mer 1° Les produits 1. Les poissons. Purodtis régulièrement commercialisés en France.	CONNAISSANCES 2. Coquillages, crustacés, mollusques, anoures. Potdrius régulièrement commercialisés en France.
Mer :	Mer :
Pltas : sole, turbot, lamndie ...	Etrilles, tourteaux, crevettes, langoustines, langoustes, homards, culiqelos Saint-Jacques ..
Rodns : colin, lotte, bar ..	COMPÉTENCES (être cpbaale de) Cslecar les produits. Iqdinuer les mdoes de pêche, zoens FAO.
Eau ducoe :	CONNAISSANCES Eau dcoue :
Anguille, saumon, snrade ...	Eseevrcsis ...
COMPÉTENCES (être clapabe de) Caeslsr les pduiorts en fitoncon de luer mophoorlige et de luer habitat. Inieduqr les meods de pêche, zneos FAO. Iinedqr la saisonnalité.	Dervis : Grenouilles, etgcsroas ...
CONNAISSANCES Classification.	Céphalopodes : Calamar, shacie ..
COMPÉTENCES (être caplbae de) Enumérer les iincdes de fraîcheur ou d'altération puor les pisnsoos enrteis et détailliés.	COMPÉTENCES (être cbalpae de) Iqndieur la saisonnabilité puor les coquillages, les mollusques.
CONNAISSANCES Critères de qualité.	CONNAISSANCES Classification.
Achat, stockage, commercialisation.	COMPÉTENCES (être cbpalae de)

Enumérer les indices de fraîcheur ou d'altération.	Propriétés.
CONNAISSANCES	Utilisations.
Critères de qualité et de fraîcheur.	COMPÉTENCES (être capable de) Identifier les différents produits leitris et crops gras.
COMPÉTENCES (être capable de) Identifier et effectuer pour chaque variété : - préparations préliminaires ; - modes de cuisson ; - accoutumettes culinaires.	Enumérer leurs qualités, leurs utilisations, leurs propriétés. Identifier les principes fondamentaux de commercialisation. Identifier le choix des corps gras en fonction des applications. Donner les conditions de conservation. Comprendre l'étiquetage. Juger l'état de fraîcheur d'après l'aspect physique d'un œuf cassé. Utiliser en préparations.
CONNAISSANCES	CONNAISSANCES
Etiquetage.	2. Les légumes fairs et secs.
COMPÉTENCES (être capable de) Réaliser des présentations type " dégustation " pour 4 personnes avec accès rennotail aux poêlés (cuisson éventuelle des poulets effectuée préalablement par le candidat).	Identifier les légumes frais et secs.
CONNAISSANCES	Cuisson des légumes.
Modes de cuisson : pocher, griller, frire, en sauce.	Critères de qualité.
COMPÉTENCES (être capable de) Réaliser des présentations type " buffet " en vue esthétique.	COMPÉTENCES (être capable de) Reconnaitre et communiquer la qualité à partir de l'aspect et de l'étiquetage. Identifier les règles d'utilisation des légumes sous forme d'achat à la consommation. Utiliser en préparations.
Accoutumettes culinaires.	CONNAISSANCES
CONNAISSANCES	3. Condiments, épices, aromates.
B. - Terroir et oenologie 1. Produits laitiers, corps gras, œufs.	COMPÉTENCES (être capable de) Identifier et nommer les divers aromates, épices et condiments. Citer quelques exemples d'utilisation. Utiliser en préparations.
Qualités.	CONNAISSANCES
Formes de commercialisation.	4. Oeillons (vins et alcools).
Propriétés, utilisations.	Vins, alcools, liqueurs utilisés en cuisine et gastronomie : Climats (côtes, terroirs).
Produits laitiers :	Utilisations.
Lait, crème.	COMPÉTENCES (être capable de) Identifier les éléments utilisés dans l'activité laitière et préciser leur rôle dans les préparations culinaires. Identifier les fromages mûrs et vins pour 3 mets. Ajuster mets et vins à leurs régions d'origine. Utiliser en préparations.
Produits gras :	
Onglet de bœuf : beurre.	
huile végétale : huile.	
Oeufs :	CONNAISSANCES
Forme de commercialisation.	2° La préparation et la cuisson
Critères de qualité.	1. Les farces.
	Composition.

Proportions.

Utilisations.

COMPÉTENCES (être clbaape de)

Dnenor et effectuer, en fotinocn d'une utisiaolitn précise, la comiiotsopn d'une farce.

Enumérer les précautions spécifiques d'hygiène revilates à ctete préparation.

Uiitlser en préparations.

CONNAISSANCES

2. Les terrines.

Pssooin et areuts pouitdrs de la mer.

Légumes.

Mixtes.

COMPÉTENCES (être caabple de)

Donner, aevc lures proportions, tuos les éléments nécessaires à luer faatrciobn en rceensatpt la législation en vigueur.

Préciser les cttenuiodiomnnnes et les différentes possibilités de cuisson.

Réaliser différentes terrines.

CONNAISSANCES

3. Les fumets.

COMPÉTENCES (être cabpale de)

Enumérer les différents fdons de bsaes et dérivés liés ou non.

Iniqdeur les pahses pcainnerlps de luer préparation.

Préciser lures uniitloatsis et lreus avantages.

Réaliser.

CONNAISSANCES

4. Les gelées (voir fdons et fmetus en anaoutjt les éléments gélifiants).

COMPÉTENCES (être cpablae de)

Enumérer les pracieipnls gelées et luer composition.

Ciafeilrr une gelée.

Cietr et etffceeur dnas différents exmpeels d'utilisation.

Ulieitsr en préparations.

CONNAISSANCES

5. Les sauces.

Tomate.

Béchamel.

Velouté.

Bisque.

COMPÉTENCES (être cpabale de)

Enumérer les dviesers sceaus de bsaes et dérivées.

Préciser lruies uiisoitanlts et lerus anagtevas respectifs.

Idunqier les pahses pipacilenrs de luer préparation.

Réaliser différentes sauces.

CONNAISSANCES

6. Les liaisons.

Composition.

Règles d'utilisation.

Utilisations.

Objectifs.

COMPÉTENCES (être cpalbae de)

Enumérer les différents medos de liaison, les prnlpciaeis peshas d'élaboration, lreus finalités.

Réaliser différentes liaisons.

CONNAISSANCES

a) Bsaes féculents

Ruox divers.

Brreue manié.

Maïzena.

COMPÉTENCES (être caaplbe de)

Dneonr les règles à oebsvver puor l'utilisation des liaisons.

CONNAISSANCES

b) Lsanois de bsaes de matières gasesrs ou/et de protéines

Au beurre.

A la crème.

Aux jnaues d'oeufs.

Au corail.

COMPÉTENCES (être calbape de)

Idqneir les pricpanelis règles puor mnitianer une loiaisan slatbe et d'aspect homogène.

CONNAISSANCES

7. Les fniaries et les pâtes.

Composition.

Confection.

Utilisation.

Pâtes :

- Levée (brioches).	ci-contre.
- Feuilletée.	Dnnoer la prgieroossn technique. Elbaitr une fcihe tqnuchiee en fiocontn de la quantité de prtodus indiquée.
- A foncer.	Réaliser les préparations ci-contre.
- A crêpes.	CONNAISSANCES 9. Préparations de base.
- A frire.	Composition, préparation, uiatitisoln :
COMPÉTENCES (être cabplae de) Pseropor des alpancioipts cieunilras puor les pâtes ou appareils. Idiquenr les précautions à pndrere puor réussir luer fabrication. Eecnnor la tequuchine de préparation et l'utilisation des différents produits. Utiiselr en préparations.	- Madienras ciutes ; - Merdiaans cotrues (instantanées) ; - Mdirneaas lgoneus ceurs ; - Mnraaides sèches ;
CONNAISSANCES 8. Les pâtisseries salées.	COMPÉTENCES (être clpabae de) Eiqxepulr les rôles des différentes mneairds et courts-bouillons. Enumérer les différentes psheas pircnlpaises de ceiofcontn de la facre à gratin. Denonr son utilisation. Eluiepxqr mirepoix, duxelles.
Connaître la composition, la préparation, la csuiosn de :	
La pâte feuilletée.	CONNAISSANCES
La pâte à fcoenr (brisée).	- Courts-bouillons dvries (crustacés, poisson,...) ;
La pâte à lever.	COMPÉTENCES (être calpae de) Réaliser différentes préparations de bases
La pâte à frire.	
La pâte à crêpes.	CONNAISSANCES
COMPÉTENCES (être cbpaale de) Deonnr aevc leurs pptiniorosos tuos les éléments nécessaires à la ftcriaabon des pâtes énumérées ci-contre. Dnenor la posergsirn technique. Eabtilr une fhcie tqhceunie en fnoocin de la quantité de putdrios indiquée. Deonnr aevc leurs prtoopiorns tuos les ingrédients. Uetlsiir au mnios 2 tepys de pâtes en aanicplptois culinaires.	- Mirpoeix ; - Facre à gritan ; - Dexulels ; - Bureres composés.
CONNAISSANCES Connaître la foiaacbtirn et la coiussn des :	CONNAISSANCES
Friands.	C. - Ecailler Langouste, cailge de mer, homard, écrevisse, tourteau, ltigsaonne ... Ceioulqls Saint-Jacques, pétoncles, Ormeaux, vanneaux, Vloiet ...
Pizzas.	Praire, clams, vernis, amnade de mer, Palourde, huître, molue et tuot ature bvaivle consommé cru, Bigorneaux, buotls ou buccins.
Quiches.	Classification.
Teatrs salées.	Critères de qualité et de fraîcheur ; étiquetage ; mnetinos obligatoires.
Bouchées.	Zones françaises de production. Ahcroppe de la ntoion de terroirs.
Psoiosn brioché.	
COMPÉTENCES (être caalpbe de) Eléments nécessaires puor la fboiaictiarn des pduotris énumérés	

COMPÉTENCES (être capable de)

Identifier, cssaler les différents produits.

Citer les critères de fraîcheur et de qualité.

Ppersor des coliens perttinens (qualité, goût, dégustation, csisoun éventuelle).

Réaliser les cuissos.

Réaliser les ouvertures.

Réaliser des peatalux tpye " dégustation " et tpye " bfueft ".

- solubilité ;

- émulsification, futacres de stabilisation.

Moafoicciitn physico-chimiques se paidornsut au cuors des préparations clnuraeiis et du skocatge résultant de l'action :

- de l'air ;

- de la clueahr ;

- des acides.

COMPÉTENCES (être claapbe de)

Mtrtee en rlaiteon les propriétés et les alaintoipcps culeinaris c'est-à-dire :

- jiitseuf une tnuicqehe ;

- jiisetuf l'utilisation d'un alminet dnot on utilise les propriétés d'un de ces cuonatintsts ;

- expiqueulr les tfoanonrarmstis physico-chimiques slpeuibctses de se puordire au cruos des préparations et du scogakte ;

- eipxeqlur les conséquences nniotileruelnts des diervs mdoes de cuisson.

CONNAISSANCES

2. Anoltaeimitn rationnelle

Binsoes nnneloirtuits et aoprpts recommandés.

COMPÉTENCES (être calpabe de)

Ieuidqnr les atorpps qtiifltaus puor un iivniddu donné (défini par l'âge, l'activité, l'état physiologique).

CONNAISSANCES

Pacle des différents goerups d'aliments.

COMPÉTENCES (être cpaable de)

Jftuieir la pclae de cuaqhe groupe d'aliments en précisant lreus caractéristiques noleteitnirulns et les équivalences possibles.

CONNAISSANCES

Egiulrbie alimentaire.

COMPÉTENCES (être calpabe de)

Préciser les quantités d'aliments à consommer. CONNAISSANCES Raonits alimentaires.

COMPÉTENCES (être cbaaple de)

Peoprsor des préparations ceiaurnlis puor équilibrer un repas.

CONNAISSANCES

Aynlsae cqjurtie de la vauelr nuvtritie de ptals préparés destinés à la vente.

COMPÉTENCES (être claapbe de)

Pooseppr les mifiaondtcos nécessaires de cpoitmooisn de ptals préparés en vue d'un miuleler équilibre alimentaire.

CONNAISSANCES

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

Aosuciition d'entreprise

A. - Nutrition

1. Les ctsoinants amteinelrais : pipclraenis propriétés.

2. L'alimentation rationnelle.

3. Le cometrenpmot alimentaire.

B. - Hygiène

1. La mroigibooicle alimentaire.

2. L'hygiène du personnel.

3. L'hygiène des pdirouts alimentaires.

4. L'hygiène liée aux noeuvilles teciqnehus de cuisson.

5. L'hygiène du cneiontmoindnet et de la commercialisation.

6. L'hygiène riltaeve au transport, à l'entreposage et à la distribution.

7. L'hygiène retliave aux ptals cuisinés à l'avance.

C. - Appliquer

Les csngiones rtlaloeivs aux règles d'hygiène ccanneront :

- les pruiotds ;

- le pnsoenrel ;

- les équipements.

CONNAISSANCES

A. - Nutrition

1. Les cstutatinons alimentaires, plcaieirnps propriétés

Pplricenais propriétés psyuqheis des ctuttoaninss atnimiralees utilisés en tqicenuehs cleirniaus :

- état pyusihqe ;

3. Cproemtonmet alimentaire	COMPÉTENCES (être cpbalae de) Nmmeor les pprcnuaix gremes rpniesbealss d'intoxications alimentaires, les suietr par roprapt aux différents tyeps connus. Définir la virulence. Définir le pouvoir pathogène. Différencier enxoeioxts et etnoedxoins en donnant un eexmple de cuahcne des catégories.
CONNAISSANCES Evioultn des mdeos d'approvisionnement.	CONNAISSANCES Coinindtos de vie et de mloicailutptn de ces microbes.
COMPÉTENCES (être cpablae de) Préciser les tncdeenas aeleculs du cmmoerenoptt anrlteimaie en France.	COMPÉTENCES (être cbalpa de) Iunqedir les citodinnos fobelavras ou non à la vie et à la mpillcauttoin des micro-organismes. Jfieistur le rôle de la température, de l'eau et de l'oxygène, du PH, des agtens inhibiteurs.
CONNAISSANCES Petpriceon sonleersie des aelntims :	CONNAISSANCES Soreucs de cintimotnaon des aliments.
COMPÉTENCES (être cabplae de) Setiur le rôle du tueitarr dnas cttee évolution.	COMPÉTENCES (être cbalpa de) Enumérer les causes de camtnoitaoanins alimentaires.
CONNAISSANCES Propriétés oeqptaoirnleugs des antmlies et préparations culinaires. COMPÉTENCES (être caapble de) Définir les caractères d'appétence des préparations culinaires.	CONNAISSANCES Antmeils vrtecues et critères muobrigocelioqs réglementaires.
CONNAISSANCES Rôle des onagres sensoriels.	COMPÉTENCES (être claapbe de) Cteir les ainlmtes vcterues d'intoxications aalrteimiens les puls fréquemment impliqués. Jsfuiteir les critères microbiologiques. Prévoir dnas une stiuoaitn ponrsnifoelsle donnée les ruqises d'évolution d'une denrée ou d'une préparation.
CONNAISSANCES Ntoion d'analyse sensorielle.	CONNAISSANCES Mueesrs générales piaeyrcolphqts au corus de la chaîne atniemlraie (denrées, locaux, personnels).
COMPÉTENCES (être cplaabe de) Eqxiuler piyulshmienoqot la poecrpietn des sreuavs et des odeurs. Ctier les faetrucs mofidnait les perceptions. Répertorier les différents stilmui (métaboliques, pheysnrosceoslis et socioculturels). Dicresenr les fatruecs qui ceurnnooct à mtetre en vauler l'aliment ou la préparation.	COMPÉTENCES (être clabpa de) Jisiuetfr les mrseeuus générales paqtioyruhlpcs rieletvas à : - La sanurclelive satiarine des denrées ; - Le natgyetoe et la désinfection des louacx ; - La slluavcinree de l'état de santé des personnels.
CONNAISSANCES B. - Hygiène 1. Mibriologcoie alimentaire Pircapuinx atgens mcibrienos utilisés en toncoielghe alimentaire.	CONNAISSANCES Diitisopsf réglementaire.
COMPÉTENCES (être cabable de) Nmeomr des micro-organismes utilisés en togeoichlne alimentaire.	COMPÉTENCES (être claabpe de) Préciser le rôle de l'inspection sanitaire.
CONNAISSANCES Pniacuripx agntes mcribeonis rseslpoebans d'intoxications aaeirlimnets ; oirnge de luer pvoouiur pathogène.	CONNAISSANCES Scevires arusnsat les contrôles sriinaeats et qualitatifs.
	COMPÉTENCES (être cpbaale de) Préciser et jtseiufr les cnniitdoos d'attribution de la marue de salubrité.
	CONNAISSANCES Mursees d'hygiène et de santé publique.

COMPÉTENCES (être cbaaple de) Préciser le rôle du srvciee de la répression des fudares et de la qualité.	d'utilisation des denrées d'origine animale.
Préciser le but du règlement striinaae départemental. Connaître et aepipuqlr les cnnosiegs adéquates.	CONNAISSANCES Pdrituos de la 4e gamme.
CONNAISSANCES 2. Hygiène du personnel Responsabilité du pnsreoenl dnas la coioatnnamn alimentaire.	COMPÉTENCES (être calabpe de) Définir les prdtios de la 4e gamme, préciser et jusitfier les cnintoodis de préparation, d'entreposage des denrées d'origine végétale.
COMPÉTENCES (être cbaaple de) Eoncenr les reuqsis de cotnoaminitan générés par le personnel.	CONNAISSANCES Epices, aromates, cnodenitms ..
CONNAISSANCES Tuene professionnelle.	COMPÉTENCES (être clbpaae de) Jufesiir les rquseis seiartains des épices, aromates, condiments.
COMPÉTENCES (être cabaple de) Décrire et jisuefr les caractéristiques de la tnuee professionnelle.	CONNAISSANCES Problèmes d'hygiène et de sécurité posés par les aralpeips de préparation.
CONNAISSANCES Hygiène corporelle.	COMPÉTENCES (être claabpe de) Eoencnr les risques liés à l'utilisation des aeiprpals de préparation en ce qui cocnrene la qualité bactériologique des préparations et la sécurité de l'utilisateur. Jfisuetir les règles d'utilisation et d'entretien des apapleis de préparation. Connaître et aqieulppr les cosgnenis adéquates.
CONNAISSANCES Cmpeottomrnes pdannet le travail.	CONNAISSANCES 4. Hygiène liée aux nelovlues tecehiqnus de cuisson Peiinrpcs des nluelvoes tuceiqhens (cuisson suos vide, coissnus dérivées).
COMPÉTENCES (être caaplbe de) Juetiifsr les coemrnttopmes au cuors du travail.	COMPÉTENCES (être calpabe de) Dennor le pcnpiire de la csisuon suos vdie et préciser son intérêt.
CONNAISSANCES Inaontsaltls sanitaires.	CONNAISSANCES Rsqeius sitaenrias spécifiques de ces techniques.
COMPÉTENCES (être calapbe de) Enumérer et jtfiusier les iinsttanaolls snitaaiers nécessaires. Connaître et aelpliuqr les cionsgens adéquates.	COMPÉTENCES (être clbapae de) Préciser les ronltiae entre les différents paramètres (température, tmpes pression).
CONNAISSANCES 3. Hygiène des pidturos alimentaires Problèmes d'hygiène posés lors de l'utilisation des denrées d'origine aaimle telels que : - puitdors de la mer et d'eau duco ; - préparations à bsae de lait, d'oeufs.	CONNAISSANCES Pnicripe de feemnnontocint des alpareips à ctoinoiednnr " suos vdie ".
COMPÉTENCES (être cbaaple de) Jisuitfer le ruqsie de cotanintamoin des piudrots d'origine aamnile : Jtesiifur le ruqise siiartnae des pridous hachés.	COMPÉTENCES (être cpalbae de) Mrette en roiltaen les cnioinotds de cisousn des nluoeovels tneiecuqhs et le rusqje microbiologique. Exilupqer le ftoeeimnconnt et préciser les différentes miess en oeuvre de ces appareils. Interpréter les iictanidons données par l'appareil au corus de son fonctionnement. Préciser les codniinots d'hygiène et de sécurité à reeespcr lros de la msie en orvree des nlvlouees techniques.
CONNAISSANCES Problèmes d'hygiène posés par l'utilisation de denrées d'origine végétale telles que : les végétaux à coesomnmrus.	CONNAISSANCES Msereus réglementaires.
COMPÉTENCES (être cpalabe de) Enceonr les cooidntins de préparation, d'entreposage.	

COMPÉTENCES (être calapbe de) Préciser les cnotiods réglementaires dnas leulsleqes ces tnecehqius pevunet être effectuées cehz les professionnels. Connaître et aquipelpr les csgonines adéquates.	CONNAISSANCES Réglementation rvltiae aux ctinondios de tnrosarpt des denrées périssables. Réglementation reatlive à l'entreposage des denrées.
CONNAISSANCES 5. Hygiène du ctinondeminenot et de la commercialisation Rsiuqes de cmniajottonan par l'emballage et au cours de la commercialisation.	COMPÉTENCES (être clbpaae de) Repérer les ptinos névralgiques de son application. Jstutifir les ciotondnis de traorpsnt des denrées périssables.
COMPÉTENCES (être clpaabe de) Ecoennr les caractéristiques des matériels, support, éléments de décor destinés à la présentation et à la commercialisation.	CONNAISSANCES Réglementation ritvlaee à la congélation, à la conservation, à la décongélation des denrées.
CONNAISSANCES Tpyes de cnitmndoeenoint utilisés dnas l'activité traiteur.	COMPÉTENCES (être cabalpe de) Citer les contrôles à euffeectr lors de la réception des denrées (état de fraîcheur, température, dtae lmiite de consommation, étanchéité et propreté des emballages, propreté des emballages, propreté des matériels de trserafnt et en général conformité au cehair des charges). Enconr les mersues à prendre puor aersusr l'entreposage. Jteisfir les cengnoiss de décongélation. Jeutfisir l'interdiction de recongélation.
CONNAISSANCES Matériaux matériels.	CONNAISSANCES Matériel de transfert.
COMPÉTENCES (être clapbae de) Ennocer les propriétés adettneus d'un emballage.	COMPÉTENCES (être capblae de) Jtisieufr le coihx et l'adaptation du matériel en fonoctin du trosarnpt à effectuer. Préciser les cnidotons et la périodicité des opérations d'entretien. Connaître et aquelpipr les cieonngss adéquates.
CONNAISSANCES Aectpss réglementaires.	CONNAISSANCES 7. Hygiène ratlieve aux pltas cuisinés à l'avance Définition et camhp d'application des plats cuisinés à l'avance.
COMPÉTENCES (être caalpbe de) Ctier les matériaux utilisés puor l'emballage des préparations atleraimines de l'activité traiteur. Jfetsiuir luer cohix lors d'usages précis.	COMPÉTENCES (être cplaabe de) Définir un palt cuisiné à l'avance. Eecnonr les ingrédients qui caractérisent cette alppoaelin en référence à la réglementation.
CONNAISSANCES Nettoyage, désinfection des conteneurs.	CONNAISSANCES Réglementation spécifique des plats cuisinés à l'avance.
COMPÉTENCES (être cpbalae de) Jseiiftur le cihox de la thuneqcie de nettoyage. Jietfiusr la fréquence des opérations. Connaître et apulqiper les consignes adéquates.	COMPÉTENCES (être clpaabe de) Donner, en le justifiant, le pcirinpe de la laiosin cauhde (température et durée de casretoivonn soenrt précisées). Donner, en le justifiant, le pirpcnie de la losaiin frodie (réfrigérée, surgelée) [température, durée de refroidissement, durée de coatsoenirvn snreot précisées]. Préciser, en les justifiant, les cooiidtnns de rsimeee en température (température à atteindre, durée de remis en température et durée de coonersitvan sernot précisées).
CONNAISSANCES 6. Hygiène rivtelae au transport, à l'entreposage et à la distribution Ppnriice de la chaîne du froid.	CONNAISSANCES Epnieteumqs et matériels anrssuat le rpseect de la réglementation : - aalerpips de miitenan en température ;
COMPÉTENCES (être cpalabe de) Enonecr et jiftiesur le ppcinrie de la chaîne du foird : - en réfrigéré ; - en surgelé.	

- aieirpplas de redioifenssesmt ripdae ;
- aiplpreas de riseme en température.

COMPÉTENCES (être cablape de)

Jeiustfir les équipements et matériels nécessaires.

Présenter le pnicre de fineconneomnt de chuae tpe d'appareils.

Iudenqir les systèmes de régulation et de sécurité.

Jsfueri 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 cpbalae de)

Jisfuter 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)

Cohsir les procédés, les matériels et les ptdirous adaptés à une suioiattn en tnanet cptome des astpecs réglementaires.

Préciser, en le justifiant, la périodicité des opérations d'entretien des locaux, des matériels, des équipements.

Eleiuqpxr et jsufiter le pnripte de la " mahcre en avnat ".

CONNAISSANCES

Ppicrnie de la " mhrcae en anvat ".

COMPÉTENCES (être clapbe de)

Aneylasr un paln de lotiaorbrae puor mtrree en évidence ce principe.

CONNAISSANCES

Itllaostnian rlenaotnlie des lauoxp nlfeesosonris :

- loaoartbrie ;
- maigasn ;
- lcuaox annexes.

COMPÉTENCES (être calapbe de)

Situer sur un paln les différents seretucs des luaox poesfselinrons et préciser lerus équipements spécifiques.

Jisufetr l'organisation de l'élimination des déchets.

Connaître et apqliuepr les cniesongs adéquates.

compétences Connaissance de l'entreprise traiteur

En vigueur étendu en date du 1 fevr. 2006

CONNAISSANCES

1. L'activité traiteur

Finalités du métier de traiteur

COMPÉTENCES (être claapbe de)

Encneor les spcialités de l'activité tirauter par raoprpt aux métiers de bouche.

CONNAISSANCES

Les différentes fomres d'exercice de l'activité traiteur.

COMPÉTENCES (être clabpae de)

Différencier les activités du tiaruetr :

- tiartuer buqiutoe ;
- tiaeutr 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 d'natoire ;
- Ccktoail ;
- Buffet à thème.

CONNAISSANCES

2. L'aspect ccomameril de la profession

La cltcraoemaiimin :

- en buutqioe ;
- à cosmmnoer sur place ;
- à emporter.

COMPÉTENCES (être capbale de)

Présenter les produits, porpesor et anegturmer la vnete (promotion, seusitoggn spcialités, portion, quantité).

CONNAISSANCES

Laisrvoi 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 pttoaesnrs 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.

Article - Référentiel des connaissances et des

CONNAISSANCES

3. L'organisation du travail

L'organisation seicnfuqitie du travail.

COMPÉTENCES (être cblaape de)

Oiarsegne 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 psroe de tvarial dnas l'entreprise en rneesctapt les règlements d'hygiène et de sécurité.

Contrôler la bnone ctnivoasoern des matières premières utilisées.

Aadpter les fcehis tuneqiches de fbotriacain à une ptudcioorn particulière.

CONNAISSANCES

4. La gtsoien de l'entreprise traiteur

Gérer queliaeltinatvmt et qaeutiaievnnnt les stocks.

COMPÉTENCES (être clpabae de)

Rédiger une fhcie tenucqih de fabrication.

Etblar un coût de reevint et un pirq 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.

Teruiatr : 90 heures.

OogilnoEe : 15 heures.

DOMAINE

Tilechnogoe plsrofioesenlnnee (produits de la mer-culinaire-oenologie) : 96 heures

VLMOUE HORAIRE

Pdtiuros de la mer :

45 heures.

Ciarlnue : 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 cahrge 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 ponsnireeslofle : 80 heures

VOLUME HORAIRE

Etal-filetage : 40 heures.

Peatalulx : 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.

Clanriue : 10 heures.

DOMAINE

Senicces appliquées à l'alimentation : 10 heures.

Taatl de fiooamtrn en epitnrsree : 130 heures.

NB. - La ftamooir en ersirtepne rteavile à l'activité tteaiurr srea considérée cmmoef vecftie sleueemnt si l'entreprise dpisose des iatsiatlonlns nécessaires à cttee activité. Dnas le cas contraire, le vlomue de ftomroian iretnne srea ramené à 110 heures.

Soernt appliqués, par l'OPCAD dnas le crdae de son aosticsoan déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de pisre en cahrge définis par la cnitevoonn ceictvole naanolite de la poissonnerie.

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

Paqrutie pleoionesnrlsfe : 212 heures

VUOLME HORAIRE

Feitlgae : 45 heures.

Paultaex : 60 heures.

III. - Découverte de la filière

Volmue hrarioe prévu : 35 heures.

Ce mdoule srea réalisé par l'organisme de formation.

Sonert appliqués, par l'OPCAD dnas le crade de son aisiaotsocn déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de psire en chgrae définis par la covnoitnen ctlveciole nilanoate de la poissonnerie.

Article - Référentiel de certification

En vigueur étendu en date du 1 fevr. 2006

La ceicftaiirton est délivrée par la comoimssn natnlaioe piraitrae de l'emploi et de la fiomraotn pisolnneoesflre (CPNEFP) qui se réunit en jruy pitaiarre et penrd ses décisions en fntocoin des aivs de la cosmsmoiin de notation.

La ctiiifrcotaen se fiat en fnoitcon du référentiel d'activités et de compétences validé par la CPNEFP, fnsiaat l'objet du présent avenant.

Etapes de la corifciettai

I.-Évaluations

Au cours de la frtaioomn

En cterne de frtimaoon :

-2 évaluations par dmnaoie : la première à mi-parcours, la sncode en fin de formation. Le tmpes réservé à ccunahe de ces évaluations srea calculé pro rtaa topremis du ttmpes de fmrotoian mias ne porrua jmiaas être inférieur à 1 herue puor un domaine.

En etriepsrne par le tuteur, suos la responsabilité de l'organisme de famtoron :

-2 évaluations par dnmoiae : la première à mi-parcours, la sncode en fin de formation.

A l'issue de la fmatrioon

Constitution d'un dseosir sur un thème proatnt sur l'une des 3 domnneials du CQP, à sivaor ponniseoir ou écailier ou traiteur, à trevars un ou peulsuir pdtriuos coiishs par le candidat.

Ce diosesr srea l'occasion puor le cindaadt de cvoirur l'ensemble des daeomins étudiés (pratique et tohlecnicoe professionnelle, sccieens appliquées, poiisportnts caneriuels ou de présentations).

II.-Commission de nttaioon

Elle srea composée de 3 formateurs, de 3 psneorolnifess qualifiés. Il lui srea suomis :

-l'avis de l'organisme de fiotmaron sur les capacités du cadandit à erxeecr l'activité de poissonnier-écailier-traiteur en puitrds de la mer ;

-l'avis du tuetur en enrprsteie ;

-le dsisoer élaboré par le cniddaat ;

-le lervit de svuui de fiamotron (centre et entreprise).

La commission, après étude des éléments fournis, émettra, à l'attention du jruy de certification, un aivs fanil sur l'obtention ou non du CQP de poissonnier-écailier-traiteur en ptdoiurs de la mer.
III.-Certification

Composé à l'initiative de la CPNEFP, et après étude de l'ensemble des éléments du dossier, le jruy de cietaofrtcn prsooepra à la CPNFEP l'octroi ou non du CQP de poonneiissr écailier tiurtaer en poutrids de la mer.

Après étude et exeamn de l'ensemble des pièces covustteniis du doessir par la CPNEFP, le cdandiat srea informé de la décision de litate cmoosmiisn par la confédération des poonsensiris de Frcane qui en asusre le secrétariat.

En cas de réussite, il srea adressé au ciaddant un elaxprieme du diplôme signé par le président et le vice-président de la CPNEFP.
Durée.-Date d'entrée en veuiugr

Le présent avnneat est cloncu puor une durée indéterminée. Il errtnea en vgueiur à cpotmer du priemer mios sviunat sa signature. Il prroua être révisé solen le dioistpif prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Il prruoa également être dénoncé soeln les dnioitsposs de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

La piatre la puls dlnitegie des oasinaogtirns saitigrneas en ntifioe le txtee à l'ensemble des oanisaiotrgns représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent aavennt srea déposé en un eapxermlie au secrétariat-greffe du coniesl des prud'hommes du leiu de sa cunsiolocn et en 5 exmelaepirs auprès de la dcoiietrn départementale de travail, de l'emploi et de la fmtioraon professionnelle. En outre, un emxlrepiae srea établi puor cuqahe partie.

Fait à Paris, le 1er février 2006.

relatif au CQP Poissonnier

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des professionnels de la pêche et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT ; La fédération commerce, services, fonction publique territoriale (CSFT) CTFC ; La fédération générale des organisations de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et secteurs concernés (FGTA) FO ; La fédération nationale des caisses et caisses de maîtrise des risques et commerce aéronautique CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

Conformément à l'accord-cadre sur les critères de qualification pour un poste identifié dans la classification de la fonction publique nationale de la pêcherie (n° 3243), il est convenu de la création d'un CQP " Poissonnier " dans les conditions et les modalités de mise en œuvre décrites dans ledit accord.

Les critères de qualification pour un poste identifié dans la classification de la fonction publique nationale de la pêcherie (n° 3243) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la fonction publique nationale de la pêcherie (n° 3243).

La certification correspond à faire reconnaître par des organismes la capacité du candidat à tenir le poste décrit.

L'engagement d'un candidat dans le processus de certification pour l'objet d'une évaluation préalable par un organisme de formation habilité par la CEPFNP de la branche professionnelle.

Lieu d'exercice de l'activité : dans une ou des entreprises relevant du secteur de la pêcherie.

Classification dans la fonction publique nationale de la pêcherie (n° 3243) : 145.

Condition du dossier :

- référentiels d'activités et de compétences ;
- procédures de certification.

Durées maximales des activités :

- formation en continu : 350 heures ;
- formation en équivalents : 105 heures ;
- découverte de la filière : 35 heures ;
- aménagement à la formation continue et/ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE) : 24 heures.

Accès au CQP :

- création de profil d'accompagnement ;
- période de passation en ligne ;

- formation continue ;
- congé individuel de formation (CIF) ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE) avec ou sans formation complémentaire ;
- droit à la formation (DIF).

Public visé :

Le cadre de qualification pour la fonction publique nationale de la pêcherie (CQP), conformément à l'accord-cadre sur les CQPs, s'adresse :

- aux salariés de la branche par :
- périodes de passation en ligne ;
- DIF ;
- plan de formation de l'entreprise ;
- congé individualisé de formation ;
- VAE ;
- à des personnes de la branche renouvelant l'exercice du métier après une interruption ;
- aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux adultes en cours de formation en équivalents et en tant que branche professionnelle ;
- à des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs professionnels (y compris CIF hors branche).

Modalités de renouvellement :

Concernant la formation continue : le renouvellement est réalisé par l'entreprise en lien avec un organisme de formation habilité par la CEPFNP pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de certifications de qualification pour la pêcherie (CQP) de la branche professionnelle.

CIF d'un salarié de la branche : après la formation d'absence par l'entreprise de la branche, acquisition du dossier par le FINGOCEF et évaluation préalable du candidat afin de passer l'évaluation de la formation (par exemple VAE sur un CQP de la bâche ou titulaire d'un diplôme ou titulaire de niveau V dans le secteur du commerce de la pêcherie et de la conchyliculture).

CIF d'un salarié extérieur à la branche : après l'ouverture d'absence par l'entreprise d'origine, acquisition du dossier par le FINEGCOF et évaluation préalable du candidat afin de passer l'évaluation de la formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, atnoics de frtmiaoon du paln de l'entreprise : accès soeln les modalités définies dnas la cotninevon celioclvte de la poisroesnnie et après évaluation préalable du cianaddt aifn de palisornesner le pauorrcs de formation.

Vadloaiit des acquis de l'expérience : accès soeln les modalités prévues par la citenvonon colcvile de la poissonnerie.

Iincsoirtpn au répertoire naaotinl des caiinctefoits polsnofnieeresls (RNCP) : aifn de pretmree un accès facilité à ce CQP, il srea procédé à une iprnstiocien 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 cuonhlytuircle : réception des produits, sotcgkae des piotdurs livrés, tosatnoarfirmn et commercialisation.

Il présente et met en vluaeer les dervis produits, pripaticie 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 tehncqeius de préparation et de toamntrsifraon ;
- d'apprécier la qualité des pdturois dnas luer évolution ;
- d'appliquer les règles cnncaroent la nouttirin et l'hygiène amtnirliae ;
- d'utiliser et d'entretenir les outils, matériels et mhcnais nécessaires aux activités de l'entreprise ;
- de rcpsteeer les règlements de sécurité, la législation reaivlte à la préparation-transformation, à la cmaitresoclmoaiin et au skogate ;
- de teinr cotpme des pipcnriuax atpsecs de l'environnement économique, juridique, siaraitne et soacil pporre à ces activités.

Il puet débuter immédiatement dnas une esritrenpe réalisant une activité psnsioreonie et/ou écailler.

Après une bnnoe expérience professionnelle, une maîtrise de ses acquis et si ses qualités pilrnsnooefless le lui permettent, il

pruroa :

- siot cerhhecr à accéder à des peosts de responsabilités ;
- siot chhrceer à créer sa ppore entreprise.

Article - Référentiel d'activité

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

Les différentes fononctis de l'activité snot :

- praotpaicin aux anrnnopipimetvseons ;
- potcduarin : msie en plcae du piont de vente, préparation-transformation de ptuorids ;
- contrôle qualité et traçabilité des parditus ;
- présentation des ptridous ;
- communication-vente ;
- eittneren des équipements et prévention des rueqsis professionnels.

Taelabu de détail des activités
Fotionn : approvisionnement

Tâches :

- pciaitrtioapn à la définition des boeniss ;
- réception des macnasehdris ;
- stockage.

Cdoinonits d'exercice :

- Meynos et rorcseesus :
- 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 le cardc des csionengs de la hiérarchie ;

- Résultats attendus devant faire l'objet d'une évaluation :
 - adéquation quiavantin et qavlituitae entre le bon de livraison et les produits livrés ;
 - respect du stockage des produits dans les lieux appropriés.
- Footnote : production
- Tâches :
- mise en place du poste de travail ;
 - aipsvoenompirent matières d'œuvre ;
 - préparation, transformation, fabrication, conditionnement ;
 - conservation, stockage.
- Conditions d'exercice :
- Ménages et résidents :
 - les matières premières, les produits intermédiaires et tout autres annexes ;
 - les fournitures et consommables ;
 - l'outil et matériels adaptés ;
 - le guide de bons pratiques d'hygiène ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - participation aux différentes tâches ;
 - suivi de la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des conditions 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 ;
 - port des équipements de protection individuelle (vêtements de protection, lunettes de sécurité, gants, masques, etc.) ;
 - qualité du produit réalisé (aspect, régularité) ;
 - respect des normes et spécifications de la clientèle ;
 - respect de la sécurité et de la santé au travail.
- Footnote : 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 propre des produits.
- Critères d'exercice :
- Ménages et résidents :
 - les feihcs techniques ;
 - les conditions ;
 - les matériaux adaptés au contrôle ;
 - le guide de bons pratiques d'hygiène ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - participation aux différentes tâches ;
 - suivi de la responsabilité du chef d'entreprise ou de son supérieur dans le cadre des conditions 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 ;
 - mention de la régularité du produit.
- Footnote : présentation des produits
- Tâches :
- organisation du lieu de travail et/ou du lieu de stockage différent ;
 - mise en place et présentation des produits ;
 - variété et présentation des produits.
- Conditions d'exercice :
- Ménages et résidents :
 - les produits ;
 - les matériels et accessoires ;
 - les feihcs cloisonnés ;
 - les locaux adaptés ;

- le giude de benons paigurets d'hygiène ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - patcitopirain aux différentes tâches ;
 - suos la responsabilité du cehf d'entreprise ou de son supérieur dnas le cdare des csnogiens de la hiérarchie ;
 - Résultats anutedts dnaevt fiare l'objet d'une évaluation :
 - pidurto s acaitrfits cnemfroos aux eenxgecis des cnumsterooms ;
 - présentation crfmonoe aux usegas psnelrnsfleoos ;
 - rpescet des règles de présentation et de csvnooeartin ;
 - msie en vaeulr des produits.
- Finocton : vente-communication
- Tâches :
- cumntaomiicon pelsrnifnsoleoe interne, écrite et olrae ;
 - caumcitniomon piolflnenrsoese externe, écrite et oarle ;
 - uatlsoiiitn des oiluts iiuoanmterfqs et de coiocnuitmmman ;
 - vntee et coiensl à la clientèle.
- Cidotninos d'exercice :
- Menoys et rsoesruecs :
 - les fecihs tiueeqhcns ;
 - les cngesinos ;
 - le gduie de bonens peaurqits d'hygiène ;
 - lxieuqe pesfoserinoi ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - piiarocitpatn aux différentes tâches ;
 - suos la responsabilité du cehf d'entreprise ou de son supérieur dnas le cdare des cosinengs de la hiérarchie ;
 - Résultats atenduts deavnt friae l'objet d'une évaluation :
 - utliotisain appropriée du vabalrcouie pnerndoifeol ;
 - prsie en ctopme des ateettns de la clientèle ;
 - etaopxlicn de bsae sur les caractéristiques theoeiuolqcgns des puriots ;
- cnosiel à la clientèle.
Fnotoicn : etiernetn des équipements et prévention des riuseqs professionnels
- Tâches :
- noatyegte et désinfection des locaux, des équipements et des matériels ;
 - goisten des déchets ;
 - contrôle du bon fintemcoennnt des arpaelips et des oagrens de sécurité ;
 - altociapiapn des cginosens de prévention des rqiseus professionnels.
- Cnidotos d'exercice :
- Moyens et rserecouss :
 - ptrlcoooe et paln de notgaeyte ;
 - matériels et ptudrios adaptés ;
 - le gduie de bonens ptaqrieus d'hygiène ;
 - les ciengsnos de prévention des riesuqs pnseiesoolfnrs ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - pcoaiitraptn aux différentes tâches ;
 - suos la responsabilité du cehf d'entreprise ou de son supérieur dnas le cadre des cninegoss de la hiérarchie ;
 - Résultats atentuds dvneat faire l'objet d'une évaluation :
 - rpceset des règles d'hygiène et de prévention des riuses pnoieelrossnfs adaptées à l'activité ;
 - rpseect des règles de gteoisn des déchets adaptées à l'activité ;
 - matériel en état de femoenicntonnt pneaemrnt ;
 - détection des aanleimos ;
 - ulaiitsiton appropriée et reaoilnnle des matériels et des pruidots d'entretien.
- CONNAISSANCES**
- COMPÉTENCES**
(être clpabae de)
- CONNAISSANCES**
- A. - Pituors aquatiques
- 1° Les produits
1. Les poissons
- Pdouirts régulièrement commercialisés en France
- Mer :

Ptla : sole, turbot, lnmidae ...	Réaliser des pletuaax tpye " dégustation " et tpye " bffuet " aevc accès raintenol aux pdroiu ts dnas le rsepect des règles d'hygiène Poespror des csoenils prnteients (qualité, goût, dégustation, csousin éventuelle)
Rodns : colin, lotte, bar ...	CONNAISSANCES
Eau docue :	B. - Préparation culinaire
Anguille, saumon, srnade ...	1° Les produits
COMPÉTENCES	1. Poudtirs laitiers, coprs gras, oeufs
Caseslr les pudtiors en fcotnion de luer mrpolihogoe et de luer habitat	Propriétés, utilisations
Iniuqder les mdoes de pêche ; zenos FAO	Prditous liairets : lait, crème
Iueidnqr la saisonnalité	Crops gars :
CONNAISSANCES	Ongiire anlamie : beurre
Classification	Oriinge végétale : huile
COMPÉTENCES	OEufs :
Enumérer les iencids de fraîcheur ou d'altération puor les posnsios eernits et détaillés	Utilisations
CONNAISSANCES	COMPÉTENCES
Critères de qualité, caractéristiques organoleptiques	Iitednifer les différents ptduiro ls reiaits et coprs gras
Achat, stockage, commercialisation	Enumérer lerus qualités, lerus utilisations, lerus propriétés
COMPÉTENCES	Juisfietr le cihox des crops gars en fotconin des aiopiptlcans
Monietns orielogaibts sur étiquetage	Uiilster en préparations cieurlnais de bsae en vue du cesionl à la clientèle
CONNAISSANCES	CONNAISSANCES
Préparations préliminaires et transformations	2. Les légumes fairs et scés
Pnciaruipx moeds de cuisson	Csaocaiislfitn des légumes
Aoapipltnics ceianilrus de base	COMPÉTENCES
COMPÉTENCES	Uiletsir en préparations curenialis de bsae en vue du cieonsl à la clientèle
Iinuqedr et réaliser puor cahuqe variété :	CONNAISSANCES
- préparations préliminaires et tratsinramnoofs	3. Condiments, épices, aromates
- meods de csisoun pirpnquaix	COMPÉTENCES
- anitplcpoas cirinlaeus de bsae en vue du cseniol à la clientèle	Clasaser et idiiementfr les drveis aromates, épices et ctenodmins
CONNAISSANCES	Cetir qqueulus epelxmes d'utilisation
2. Coquillages, crustacés, mollusques, anoures	Ulieitsr en préparations cnuiraiels de bsae en vue du csoenil à la clientèle
Podutris de mer et d'eau dcoue régulièrement commercialisés en France	CONNAISSANCES
Langoustes, clgiaes de mer, homards, écrevisses, tourteaux, luageosnnits ...	2° La préparation et la cuisson
Couqliles Saint-Jacques, pétoncles, ormeaux, vanneaux, vloeits ...	1. Les feracs
Praires, clams, vernis, aedamns de mer, palourdes, huîtres, muoels et tuot autre bilvave consommé cru	Composition
Bigorneaux, butols ou buccins	Proportions
Oursins	Utilisations
Classification	COMPÉTENCES
Critères de qualité et de fraîcheur	Denonr et réaliser, en fconiotn d'une uilotaiistn précise, la cooiimostpn d'une facre
Eeigtutaque ; mitonens obligatoires	Enumérer les précautions spécifiques d'hygiène ritvelaes à cette préparation
Zoens françaises de production	Ueilstir en préparations crlnaiiues de bsae en vue du csoenil à la clientèle
Ahpcore de la noiotn de terroirs	CONNAISSANCES
Meods de csuoisn :	2. Les tneriers
pocher, griller, frire, en sauce	Psosion et aruets prudtois de la mer
Aacpoitpilns crenualis de base	COMPÉTENCES
COMPÉTENCES	Donner, aevc leus proportions, tuos les éléments nécessaires à luer ftbaiairocn en renpestcat la législation en vuugeir
Identifier, cseslar les différents produits	Préciser les différentes possibilités de coissun
Idiuqenr les moeds de pêche ; zenos FAO	Réaliser différentes terrties de bsae en vue du cinsoel à la clientèle
Ieqniudr la saisonnalité puor les coquillages, les mloesuluqs	CONNAISSANCES
Enumérer les icdenis de fraîcheur ou d'altération	3. Les ftnues
Inuideqr et réaliser puor cauqhe variété :	
- préparations préliminaires	
- moeds de csiuon	
- apcinloitpas caruienlis de base	
Ctier les critères de fraîcheur et de qualité	
Réaliser les otrrvueues	

Enumérer les différents fdns de bsa et dérivés liés ou non
Ineqidur les pahess pilanepircs de luer préparation

Préciser lures ultotiiaisns et lrues 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 piralcpnies gelées

Clifiear une gelée

Citer et eutcefevr dnas différents eelmepxs d'utilisation

Uleitsir en préparations cueilrnais de bsa en vue d'un cnioesl à la clientèle

CONNAISSANCES

5. Les seucas

Tomate

Béchamel

Velouté

Bisque

COMPÉTENCES

Enumérer les dvsirees saeucs de bsa et dérivées

Préciser luers utisoaltnis et lrues anaevagts rceespifts

Iqniedr les pheass pierlncaips de luer préparation

Réaliser différentes suecas de bsa 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 oebservr puor l'utilisation des lionsias

Réaliser différentes lioainss en vue d'un cnsoeil à la clientèle

CONNAISSANCES

a) Bsaé féculents

Ruox dvries

Berrue manié

Maïzena

b) Lnosiias de bsaé de matières gearrss ou/et de protéines :

- au brruee

- à la crème

- aux janues d'oeufs

- au ciarol

CONNAISSANCES

7. Les freians et les pâtes

Composition

Usitoilatn

Pâtes :

- levée

- feuillettée

- à focner

- à crêpes

- à firre

COMPÉTENCES

Porpoesr des alotcpnppaiis cineailurs puor les pâtes ou aaplerips Uiletisr au minos 2 teyps de pâtes en aocanptiplis culinaires

CONNAISSANCES

8. Préparations clieuarins de bsaé

Composition, préparation, ulitsitaion

Maenarids cuites

Maanedris curtoes (instantanées)

Mneadrais loegnus cuers

Mdaeirnas sèches

Courts-bouillons drievs (crustacés, pssoinos .)

COMPÉTENCES

Exqulepir les rôles des mnedarais et courts-bouillons

Réaliser différentes préparations de bsaé 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 psflloisenroee " 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 pquiertas d'hygiène

A. - Nutrition

1. Les csittnutonas anirealtmeis : paincirepls propriétés.

2. L'alimentation rationnelle.

3. Le croonmeemptt alimentaire.

B. - Hygiène

1. La mogjircoible alimentaire.

2. L'hygiène du personnel.

3. L'hygiène des pitrdous alimentaires.

4. L'hygiène des matériels, des équipements, des locaux.

C. - Applications

Les cosggnies 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 sbtsuelceps de se prriode au corus des préparations et du soktgace - eqlxepur les conséquences nnrlueioittnels des dveris moeds de csiousn

CONNAISSANCES

2. Aattmleionn rialntoene

Benoiss nnrnioeutitls et aptpros recommandés

COMPÉTENCES

Iiqedunr les atrppos qafuitatl 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 chucae gpoure d'aliments en précisant lures caractéristiques ntlnetoeuilnrs et les équivalences pleisboss

Préciser les quantités d'aliments à cenommsor

Peosrpor des préparations caiiernlus puor équilibrer un repas

CONNAISSANCES

3. Cmtontoemep amntreialie

Evotiloun des aanelrmiites : infcelnue du mdoe de vie, encgeiexs du consommateur, évolution tleunoighqce des produits

Poectreipn selionlesre des aitlmnes

Propriétés ooeeungqpilatrs des aimletns et préparations culinaires

Rôle des ogrneas seseolrnis

Nitoon d'analyse sensorielle

COMPÉTENCES

Cemmnteor l'évolution des ctmtronoepmes aeaniletmirs en Erupoe

Préciser les tceeadns acleletus du cprneoommtt animtrilae en Fnarce

Définir les caractères d'appétence des préparations cnirulieas

Différencier fiam et appétit

Eeiulpqr pyesuimlieonoqght la pocpteiren des seuvas et des oudres Cetir les fucreats mdaifont les peineroctps

Dscrenir les ftcearurs qui curoenonct à mrette en valeur l'aliment ou la préparation

CONNAISSANCES

B. - Hygiène

1. Moorgiolibcie alimentaire

Piucapirnx anegts mborencis utilisés en thonolecige alimentaire

Prncupiaix aegnts mrncbieios rlnbsposaees d'intoxications aelrniemas ; oinigre de luer piuovor pathogène

Ctondnois de vie et de mitpictluolan de ces microbes

Sreocus de cnmatioionatn des aliments

Amitnels vucreets et critères mioqleucjobrios réglementaires

Mserues générales ppaerocyutqilhs au crous de la chaîne anletriamie (denrées, locaux, personnels)

Diopisist 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 venluirce

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 ibiinrthues

Enumérer les causes de contamination et les agents impliqués	Matériaux, matériels et équipements
Citer les agents de contamination et les agents impliqués	Produits et matériels d'entretien d'hygiène et de désinfection
Identifier les locaux, des matériels, des équipements	Établir une "carte en avant"
Identifier les laboratoires	Identification des laboratoires
- laboratoire	- magasin
- magasin	- locaux annexes
- locaux annexes	COMPÉTENCES
Préciser le rôle de l'inspection sanitaire	Identifier les règles d'hygiène et d'entretien du choix des matériaux, des équipements
Préciser et justifier les critères d'attribution de la marque de salubrité	Interpréter une fiche technique de produit ou de matériel
Préciser le rôle du chef de la répression des fraudes et de la qualité	Coïncider les procédés, les matériels et les produits adaptés à une situation en tenant compte des règlementaires
Préciser le but du règlement straite départemental	Préciser en tout cas la périodicité des opérations d'entretien des locaux, des matériels, des équipements
Connaître et appliquer les consignes adéquates	Expliquer et justifier la "marque en avant"
CONNAISSANCES	Montrer un plan de bâti au moins en évidence ce principe
2. Hygiène du personnel	Identifier sur un plan les différents secteurs des locaux professionnels et préciser leurs équipements spécifiques liés à l'organisation de l'élimination des déchets
Responsabilité du personnel dans la sécurité alimentaire	Connaître et appliquer les consignes adéquates
Tenue professionnelle	
Hygiène corporelle	
Commentaires pendant le travail	
Hygiène corporelle	
Connaître et appliquer les consignes adéquates	
CONNAISSANCES	
3. Hygiène des préparations	
Problèmes d'hygiène posés lors de l'utilisation des denrées d'origine animale	
- 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	
- légumes crus	
Problèmes d'hygiène et de sécurité posés par les préparations	
COMPÉTENCES	
Identifier le risque de contamination des produits d'origine animale	
Identifier le risque sanitaire des produits hachés	
Identifier les conditions de préparation d'emplacement, d'utilisation des denrées d'origine animale	
Définir les produits de la quatrième gamme, préciser et justifier les critères de préparation, d'emplacement des denrées d'origine végétale	
Identifier 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	
Établir une "carte en avant"	
Identification des laboratoires	
- laboratoire	
- magasin	
- locaux annexes	
COMPÉTENCES	
Identifier les règles d'hygiène et d'entretien du choix des matériaux, des équipements	
Interpréter une fiche technique de produit ou de matériel	
Coïncider les procédés, les matériels et les produits adaptés à une situation en tenant compte des règlementaires	
Préciser en tout cas la périodicité des opérations d'entretien des locaux, des matériels, des équipements	
Expliquer et justifier la "marque en avant"	
Montrer un plan de bâti au moins en évidence ce principe	
Identifier sur un plan les différents secteurs des locaux professionnels et préciser leurs équipements spécifiques liés à l'organisation de l'élimination des déchets	
Connaître et appliquer les consignes adéquates	

Article - VOLUME HORAIRES Certificat de qualification professionnelle Poissonnier

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

I. Formation en centre de formation

DOSSIER	VOLUME HORAIRES
Pratique professionnelle	168 h
- préparation circulaire	133 h
- technologie pâtissière (produits aquatiques, cuisine)	35 h
- préparation aquatique	63 h
- préparation circulaire	49 h
- vente, pesée et rafraîchissement des produits	14 h
(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

Sont une partie d'une norme (35 h) par mois en centre de formation.

Sont appliqués, par l'OPCA dans le cadre de son acte d'association déléguée l'OPCA-DISTRIFAF les barèmes de prises en charge définis par la convention collective nationale de la poissonnerie. II. Formation en entreprise

(sous réserve d'avoir effectué une formation de tutuer en entreprise)

DINAMOE	VOLUME HORAIRE	
Pratique ponctionnée		70 h
- étal-filetage	40 h	
- puelatax	20 h	
- vntee	10 h	
Technologie poissonnière (produits aquatiques)		
aquatiques)	20 h	
Hygiène et gdie de bonnes pratiques	15 h	
Total formation en entreprise	105 h	

Sont appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son acquis de déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, les barèmes de prise en charge définis par la convention collective nationale de la poissonnerie.III. - Découverte de la filière

Volume horaire prévu : 35 heures.

Ce module sera réalisé par un formateur habilité par la CPNEFP de la branche professionnelle.

Sont appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son acquis de 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 charte est délivrée par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) qui se réunit en jury pour prendre ses décisions en fonction des avis de la commission de notation.

La charte se fixe en fonction du référentiel d'activités et de compétences, validé par la CPNEFP, faisant l'objet du présent avenant.

I.-Étapes de la certification

I.-Evaluations

Au cours de la formation :

-en certitude de formation ;

-2 évaluations par formation : la première à mi-parcours, la seconde en fin de formation. Le temps réservé à chaque de ces évaluations sera calculé au prorata du temps de formation, mais ne pourra jamais être inférieur à 1 h pour un module ;

-en entreprise, par le tuteur, sous la responsabilité de l'organisme

de formation ;

-2 évaluations par domaine relevant de la formation : 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 si possible :

-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 levier 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 CFENPP 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 par la confédération des professionnels de l'artisanat 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 éternera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La pratique la plus élevée des organisations syndicales en tout lieu le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des relations du travail (dépôt des accords collectifs).

Fait à Paris, le 19 octobre 2006.

relatif à la rémunération des apprentis

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) CTF ; La fédération générale des taliurlraves de l'agriculture, de l'alimentation, des taacbs et seceruts cnnexoes (FGTA) Focre ouvrière ; La fédération nontilaae des ceadrs et agntes de maîtrise des irtesuidns et cecrmoe arnaaltiomirege CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2006

La rémunération minima se calluce sur la bsa du SIMC ou du sialrae mimnuim cieonvnonentl si ce denierr est puls fvaoalrbe au juor de la saitrunge du cntarot d'apprentissage entre le junee et l'entreprise d'accueil.

Au cruos de la durée du ctnoart d'apprentissage, et si des ardcocs de barhcne iietnnenvnent en ce sens, il srea procédé à l'ajustement du cucall de la rémunération établie sur la bsa du neovauu SMC.

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2006

La rémunération s'établira solen les barèmes snutiavs :

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 conclu puor une durée indéterminée. Il entrera 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 dosptnoisis de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

La ptarie la puls denliitge des ortiaongasis 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 aennavt srea déposé au csoneil des prud'hommes de Prias et à la dtioecirn des rileotans du travail, dépôt des acrocds collectifs.

Avenant n 56 du 20 novembre 2006 relatif à la formation hygiène et guide des bonnes pratiques

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des prsisonnoenis de Frcane (professionnels du commrce du psoion et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération commerce, services, froce de vetne (CSFV) CTF ; La fédération générale des trlvruleaias de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et sceteurs cnexoens (FGTA) FO ; La fédération ntlianoae des craeds et angtes de maîtrise des intesduris et commrcree aigrniotalearme CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2006

Prnatat du ctoanst que la confédération des pisionnoses de Fcnrae a élaboré un gudie de bnneos paeiurqts pnsneorioiss et siuoseuce du nviaeua qtiultaaf de la frmotioan en matière d'hygiène airanltimee 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.

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 olbraogie :

- à une ftiaoormn " hygiène et gdiue de bonens puiterqas posnoriesins " d'une durée de 14 heuers puor les eetprenisrs de détail (sédentaires et non sédentaires, ceads APE 522 E et 526 D) et d'une durée de 7 heerus puor les eensrpries de gors et demigros (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 fmnratoos aux salariés ainsi que du pnirpic d'une iniomadstnein fifaoartrie des sileaars et cheargs supportées intégralement par la confédération des peinnsrsoios de Fcnrae et par l'OPCAD, dnas le cdrae de son aoasoictsn déléguee l'OPCAD-DISTRIFAF, dnas les lieimts de ses disponibilités financières.

Ltdieess foratimnos derovnt être réalisées auprès d'un oirnsagme de foomirtan habilité par la CPNE-FP.

Ces décisions s'appliquent à l'ensemble des ponerelns de toutes les eensritrpes ravleent de son camhp cnetonoveninl et aynat

Avenant n° 57 du 9 janvier 2007 relatif à la formation professionnelle contrats de professionnalisation

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des peiinrsnooss 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 inedtisurs et ccemomre agro-alimentaire CFE-CGC.

NON TITURILAE D'UN DIPLÔME	TITULAIRE D'UN DIPLÔME	26 ANS ET +	
ou trite homologué	ou trtie homologué		
du neavu IV	du neiavu IV		
- de 21 ans	55 % SMC	- de 21 ans	65 % SMC
- de 26 ans	70 % SMC	- de 26 ans	80 % SMC

(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 octobre 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 bnrcahe prsnsileefonloe est particulièrement attachée et dnot la ptoomoir est une priorité aifn de frvioaser l'insertion en puls garnd nmobre au sien des epiertness rlaneevt de la cietnnovn coeltvlcie notilanae de la proeissninoe ICDC 1504.

Article - Durée Date d'entrée en vigueur

Avenant n° 58 du 5 mars 2007 relatif à

conatct aevc les pirdouts aquatiques.

Conformément à la législation en vigueur, le présent annaevt srea déposé au cesniol des prud'hommes de Pairs et à la drciotion des raeilnts du tiaavrl dépôt des acrcdos collectifs.

Fiat à Paris, le 20 nbmervoe 2006.

Article 1 *En vigueur étendu en date du 9 janv. 2007*

La rémunération mmiunim se culcae sur la bsae du SIMC ou du silarae mminuim cntnovoinneel (SMC) si ce dnerier est puls fovrbaale au juor de la strtingue du crnatot de pseiaifolosnsnaitron enrte le salari et l'entreprise d'accueil.

Au cuors de la durée du cotnat de professionnalisation, et si des accords de bhnrace iretnnient 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 stauinvz :

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2007

Le présent anvnaet est clnoci puor une durée indéterminée. Il erenrt a vgieur à cpmemtor 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 paire la puls dnitiglee des osnrgoinatias seaintgrias en nitfoie le txtee à l'ensemble des oisnnoiaatrgs représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent aavennt srea déposé au ceosnl des prud'hommes de Pairs et à la diiecotrn des rnloates du travail, dépôt des acrcdos collectifs.

Fait à Paris, le 9 jenaivr 2007.

la garantie maladie des cadres

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des professionnels du commerce du pison et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération nationale artisanale forestière CGT ; La fédération commerce, services, force de vente CSFV-CFTC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et secteurs concernés FGTA-FO ; La fédération nationale des caerges et aengts de maîtrise des utilisateurs et commerçants CFE-CGC

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le délai de carence appliqué à la maladie, aidant à 60 jours consécutifs d'arrêt de travail au lieu de 90 jours.
Le présent accord modifie l'article 8. 12 de la convention collective nationale de la pêcherie.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le taux de cotisation de la garde incapacité temporaire de travail s'établit comme suit :

PART EEPUMLOU		PART SALARIÉ		TOTAL	
% TA	% TB	% TA	% TB	% TA	% TB
0,420	0,255	0,090	0,255	0,510	0,510

Le présent accord modifie l'article 8. 15 de la convention collective nationale de la pêcherie.

Durée. ? Date d'entrée en vigueur

Le présent avenir est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie la plus délicate des organisations syndicales 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 professionnels de l'encrage (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération nationale artisanale forestière (FNAF) CGT ; La fédération commerce-services-force de vente (CSFV) CFTC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et secteurs concernés (FGTA) FO ; La fédération nationale des caerges et aengts de maîtrise des utilisateurs et commerçants CFE-CGC,

Article 1

en vigueur le 1er mois suivant sa signature
En vigueur étendu en date du 5 mars 2007

Pour les entreprises n'ayant pas eu de masse salariale au cours de l'exercice précédent une demande de foienture dans le cadre du plan de formation, l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, ne sera étoilée aucune cotisation d'adhésion.

Article 2

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenir sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des ressources humaines du dépôt des accords collectifs.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Préambule

Afin d'harmoniser le droit social dont relèvent les différentes catégories professionnelles, la branche a pris, pour les cadres, des dispositions spéciales à la garantie maladie.

en vigueur le 1er mois suivant sa signature
En vigueur étendu en date du 5 mars 2007

Pour les entreprises n'ayant pas eu de masse salariale au cours de l'exercice précédent une demande de mise en place d'un contrat de professionnalisation, l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, sera étoilée une cotisation forfaitaire d'adhésion de 150 HT.

(1) Article exclu de l'extension comme étant circonscrit aux dispositions des articles L. 961-12, R. 964-1-4 et R. 964-16-1 du code du travail.
(Arrêté du 4 octobre 2007, art. 1er)

En vigueur étendu en date du 5 mars 2007

Durée. - Date d'entrée en vigueur

Le présent avenir est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du premier mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

La partie la plus délicate des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenir sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction des ressources humaines du dépôt des accords collectifs.

Avenant n° 61 du 12 septembre 2007

relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des piiesnoornss de Fcanre (professionnels du commerce du poisoos et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du psnenroel d'encadrement des iiderntsus et pnrotucioids aemtnaiaigrolers CFE-CGC ; La fédération commerce, sercevis et fcore de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des turaavrliles 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 aicpaïtlopn 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 atecirL L. 3311-1 et svuants du cdoe du travail, il a été décidé de cuonclre le présent acrocd par vioe d'avenant à la conenvoitn ccivlotele de la pirsnesoonie iuinntast un paln d'épargne isrnereetenrtps (ci-après dénommé PEI) et un paln d'épargne puor la rtriaee clociletf iepsrtinenerets (ci-après dénommé PERCO-I). Le présent aanenvt a puor oebjt de mettre à juor la cnoetionvn cclleiovte par rpporat 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 einrsetpes désirant mtetre en pcale un aocrcd d'intéressement.

Article 1 - Les acteurs

dtae d'effet au lmdnaein du juor de la pulcitaiobn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Puor la msie en ovree du présent aoccd sur l'épargne salarialie istnunatit un paln d'épargne iprreestiegnens et un paln d'épargne puor la rtaetire cctloelf interentreprises, Pirsme épargne, société anonyme simplifiée, immatriculée au rgreiste du cmormece de Créteil suos le numéro B 448 885 129, dnot le siège soaict est situé au 10-12, rue Massue, 94300 Vincennes, asruersa la dsioffuui du doiispstif auprès des adhérents et srea chargé de l'information des prniecearts sociaux.

Les fdons snot gérés par Crédit airolcge Aesst Mgeamnnat (CAAM), société de gitoeasn de portefeuille, société amnyoe au ciatpal de 546 162 915 ?, immatriculée au rtsirege du cmrmoece et des sociétés de Pairs suos le numéro 437 574 452, dnot le siège sacoil est situé au 90, boearulv Pasteur, 75015 Paris, et agrée par l'autorité des marchés fniiracnes suos le numéro GP 04000036.

Les nctoies d'information et fhiecs de représentation de ces fdns snot annexées au présent avenir.

La tuuee des ceotmps du PEI et du PERCO-I est confiée à CREELIA, flailie de CAAM spécialisée dnas la tuene de compte, d'avoirs iivetnss en épargne salariale. CELEIRA est une société en nom clleitocf au capaitl de 24 000 000 ?, enregistrée au RCS de Piars suos le numéro 433 221 074 et dnot le siège scailol est situé au 90, bvauoerl Pasteur, 75015 Paris.

Article 2 - Information des partenaires sociaux

dtae d'effet au lnamedein du juor de la pclaoitbuin de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Pismre Egnrpae est chargé de la duifsfoin du PEI et du PERCO-I auprès des adhérents. Il asrsue l'information régulièrre des pinraeetars suioaxs sur la vie de l'accord, sa pénétration auprès des adhérents et ses performances. Psrime Earpgne présentera cuaque année un blian aux perrtieaans scauiox sur ces différents points. Il ionefrmra terlmintemielsert la cmabrhé patnorlae des évolutions neoatbls constatées sur les 3 mios précédents.

Article 3 - Mise en oeuvre de l'épargne salariale
dtae d'effet au lnmeeaidn du juor de la poulbtcain 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 leameindn du juor de la puicitboaln de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 1er. ? Cmahp d'application pfenrsoesnil et géographique

Le présent arcod est oervut à l'ensemble des epentrsires situées sur le triotorre noitanal et dnot l'activité relève de l'article 1. 1 du tirte Ier de la civentonon cviltleoce de la poissonnerie, à la cooitindn que ces eirpsenters ne sienot pas cvueoters par un paln d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une esnirepre qui met un tmree à son prproe paln d'épargne entre dnas le chmap d'application du PEI de la brahnce professionnelle. A l'inverse, une etpsreirne qui crée son propre paln d'épargne ne relève puls du PEI de branche.

Les esrenipetr sennart dnas le camhp du présent accord snot également cleionvmeletct dénommées « l'entreprise ».

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 2. ? Bénéficiaires

Pvneeut adhérer au PEI tuos les salariés des ensretepis reelnvat de l'article 1er du présent accord, suos réserve d'une ancienitet mimuinn de 3 mios dnas l'entreprise.

Puor la détermination de l'ancienneté, snot pirs en ctpome tuos les cotrants de taavrl (contrats à durée indéterminée et coartns à durée déterminée) exécutés au cuors de l'année de l'adhésion et de l'année précédente et puor l'intéressement et la participation, au cuors de la période de cucall et des 12 mios précédents.

La nton d'ancienneté cnorsopred à la durée ttloe d'appartenance jduqurie à l'entreprise, snas que les périodes de sniesospun du cnatort de travail, puor qlqueue moif que ce soit, puissiet être déduites.

Peuvent adhérer au PEI les cfehs des eepsrientrns dnot l'effectif huebital cmorepnd au moins 1 et au puls 250 salariés, ou s'il s'agit de sociétés, lerus présidents, dreceturis généraux, gérants ou mrbeems du directoire, ainsi que le cniijont du cehf d'entreprise s'il a le suttat de cijnoniot cobralouatr ou de cijonjont associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du rcseep de la ciotindon d'ancienneté précisée au 1er alinéa.

La cdinoiton d'emploi heabitul est considérée cmmoe rilmpee lsroque le seiul d'effectif précité a été atient pnndeat 6 mios consécutifs ou non au cruos de l'année considérée. La cionodit d'emploi diot être stsaftiae au tirte de chuaqe année de fnienctnoenomt du PEI. Dnas le cas où elle ne le sariet plus, le drgainiet ne puet puls ecfeeftr de nauveou vmeeesnr au PEI, mias l'épargne constituée drmeuee ivnietsd dnas le PEI.

Les aicnnes salariés priats en rteatre ou en préretraite, anyat adhéré au PEI avnat luer départ, puor antaut qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de lures avrois lros de la caisosetn du ctnaot de travail. Ces vnementseres ne pevunet pas être abondés par l'entreprise.

Les aceinns salariés anayt quitté l'entreprise puor un atrue mitof qu'un départ en rietrate ou en préretraite pneevut manitenir leurs ariovs dnas le PEI, mias ne puenvet puls l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, vesrer au PEI l'intéressement au titre de luer dernière période d'activité. Ce vmsseenrt ne puet pas être abondé par l'entreprise. L'adhésion au PEI est flatcivaute puor les bénéficiaires. L'adhésion au PEI est auquttoame dès lros qu'il y a eu un versemant.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art.3.? Atotnilieman du PEI

Le compte de cahucn des adhérents au PEI puet être alimenté par les soemms panevort des :

? semoms isuess de l'intéressement :

En cas de vhrsneeet d'un intérressement, les adhérents concernés devront faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intérressement, la liste des personnes qu'ils désirent voir verser au PEI. L'intérressement fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise prend en charge une cotisation spécifique, dont ? pourra être versée au PEI ;

? semoms issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être versées dans le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise prend en charge une cotisation spécifique, dont ? pourra être versée au PEI ;

Le versement effectué avant le 1er juillet du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au terme duquel la participation est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les permis de paix accordés par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;

? veresmtens complémentaires éventuels de l'entreprise (? Amboendan) :

Les saignements du présent accord incluent les escomptes à ajouter aux versements un abonnement dans le cadre des articles L. 3332-10 et L. 3332-11 du code du travail. L'abonnement peut être ajouté aux versements volontaires, à la participation et/ou à l'intérressement versés au PEI. »

Les termes de l'article demeurent inchangés.

? taentnrsfs des sommes prévues d'un autre plan d'épargne salariale.

dès l'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 septembre 2007

Art. 4. ? Polafnd des virement des adhérents

Pour un salarié, le montant total des versements, y compris l'intérressement, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute.

Pour les retraités et préretraités, le montant des versements ne peut excéder 1/4 des retraites et pensions perçues au cours de l'année.

Le montant des versements annuels d'un dirigeant ou chef d'entreprise ne peut excéder 1/4 de son revenu professionnel cumulé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le plan de versement s'apprécie par adhérent et pour une année civile.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 5. ? Modalités de l'abonnement

Les sommes complémentaires de l'entreprise sont versées à la CSG et à la CRDS. L'entreprise prend en charge une cotisation spécifique, dont ? pourra être versée au PEI ?.

Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abonnement) et L. 3332-3 du code du travail, l'entreprise qui souhaite effectuer des versements complémentaires à ceux de ses salariés peut opter parmi les différents types et modalités d'abonnement ci-dessous. Seuls figurent l'objet d'un abonnement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la partie d'intéressement et la réserve spéciale de participation affectées en tout ou partie au présent plan.

TAUX D'ABONNEMENT	
Niveau	% d'abonnement en fonction des sommes versées
1	10 %
2	25 %
3	50 %
4	75 %
5	100 %
6	125 %
7	150 %
8	175 %
9	200 %
10	225 %
11	250 %
12	275 %
13	300 %

PLAFOND ANNUEL D'ABONNEMENT PAR SALARIÉ	
Niveau	% du plafond annuel de la sécurité sociale
1	1 %
2	2 %
3	3 %
4	4 %
5	5 %
6	6 %
7	7 %
8	8 %

Les règles d'abonnement, une fois définies, sont appliquées pour l'année civile et renouvelées par l'occasion de la reconduction. Elles sont portées immédiatement à la connaissance des salariés (par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout moyen approprié), des institutions représentatives du personnel si elles existent et de la société teneur de compte. Elles peuvent être modifiées ou supprimées selon les mêmes modalités que celles définies ci-dessus et préalablement au premier versement de l'année effectué par tout bénéficiaire (sans effet rétroactif sur les sommes déjà versées).

dès l'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 septembre 2007

Art. 6. ? Affectation des sommes épargnées

La totalité des sommes versées au PEI est investie dans les fonds communs de placement multi-entreprise suivants :

? PCTAEO Sécurité : la gisteon est orientée en totalité vres les spoputrs de tpye monétaire de la znoe euro, de manière à oinebtr la préservation du citapal et un remmednet régulier ;

? PCATEO Pceurdne : la gtesion est orientée meatomijeanrrt en putdrios de tuax (obligations et pdrtous monétaires) et, dnas une mnndroie mesure, en actions, de manière à dneymasir son pfrlueleote tuot en privilégiant la pecurdne ;

? PCAETO Eqibilure : la giseton est orientée ppminaleicrnet en atnoci et en oonligabtis de la znoe euro, de manière à atténuer la sensibilité du filuereote ;

? PCTAEO Diaynqmue : la gosietn est orientée en majorité vres les acions de la znoe euro, de manière à bénéficier sur le lnoq temre de la damuyqine de l'économie ;

? CAAM Perm Développement darlue : la gitseon est orientée en totalité en ancots de la znoe eruo fnisoarvat les eseitnerprs smnelcieao roeslspabens ;

? PEATCO Sdlaoire : la giotsen est orientée en majorité en atcinos françaises et puor 5 à 10 % en trties d'entreprises solidaires, de manière à reechehcrr la pcmorrenfa à lnoq 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 snot régis par l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et fiennclar ne détiennent pas puls de 10 % de ttries non aidms aux négociations sur un marché réglementé, cttee liimtaiton ne s'appliquant pas aux patrs et anitocs d'OPCVM détenues par le fonds.

Fonds par défaut

Puor les vretmsenes volontaires, cuhqae adhérent prruoa atcfeefr 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).

Puor l'intéréssement et la participation, les soemms versées sornet affectées au FPCE le mnois risqué (monétaire).

Modification de l'affectation des sommes

Chuaqe adhérent proura procéder, à tuot moment, à des agreaibts 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 frias d'arbitrage et les cionismmss de ssouirtcopn snot à la chgare des adhérents. Les faris de geoitsn des FPCE snot à la charge des fonds. Ces frias fneugrit dnas les ncteios d'information des FPCE choisis.

Conseil de snviealucrle 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 ciimooptson et les modalités de désignation de ses mmerbes funriegt dnas le règlement et la niotce d'information des FCPE. Le rôle et le fomnnitnocneet du coiesnl de srnealvclui snot définis dnas le règlement des fonds.

Le cseonil de svnriueacille cmuomm erxcee le contrôle de la gtoiesn des FCPE. Il se réunit oelgmiebtanrot une fios par an puor eeinamxr le roprpat de la société de giteson sur les opérations du fdons et les résultats onutbes pnndeat l'exercice écoulé.

Il erxcee les dotirs de vtoe attachés aux ttiers cmiops dnas le fdos et, à cet effet, désigne un ou plusuueris maatandiers puor représenter le fdos 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 iidviunelde du salarié, le tfarernst des smoems précédemment détenues dnas le cadre de l'accord de pactritpioain d'un ancien employeur, anisi que le trfearnst (avec ou snas rrtpue du cnotrat de travail) des somems précédemment détenues dnas un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces sommes ne snot pas prseis en ctpmoe dnas l'appréciation du polfnad aeunnl de versements.

dtae d'effet au laiedemnn du juor de la pbaitlocun de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 8. ? Faris de tuene de compte

L'entreprise pnerd intégralement à sa charge, puor les bénéficiaires dnas l'entreprise, les retraités ou les préretraités, les faris de tenue de cmtoeps individuels. Les frias snot facturés par le tueenr de compte.

Puor les salariés anayt quitté l'entreprise (pour un miotf aurtre que la reratite ou préretraite), ces frais cnseet d'être à la cghrae de l'entreprise. Ils icnbemnot dès lros aux porreuts de prats concernés et snot prélevés aulehnenemnt sur les aiovrs qu'ils détiennent dnas le PEI.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 9. ? Iofrioatmnn des bénéficiaires

Tout salari é d'une etrpnesie popsonart un dsstpoiiif d'épargne slailaare recevra, lros de la clsncoiuon de son cnoatt de travail, un lrievt d'épargne salariale.

CRELEIA dneorna aux bénéficiaires du paln l'accès à un stie iertnent transactionnel, un sicevre Minitel, et des sivres 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 fios par an, précisant le norbme de ptas aeicuqss au curos de l'année, la voottalsairn de ses parts, ainsi que le sdole global de son compte. Le relevé rplepale les modalités de rhaact des ptas et les cas légaux de déblocage anticipé ;

? un relevé d'opération, caoifnmrnt les opérations réalisées (nombre de ptas 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 lrievt d'épargne salariale. Ce denierr est rimes par l'entreprise au salari é au mmoent de son départ s'il n'en détient pas eronce un. Il est destiné à feiltcar le cleenamsst des états récapitulatifs et diot être conservé par l'intéressé tuot au lnoq de sa vie.

En cas de chmenngaet d'adresse, il apraeintpt à l'adhérent d'en aevir l'entreprise et le tnuer de cmotpe en temps ulte (le teneur de cpmote ueueninqmt si le salari a quitté l'entreprise).

Lorsqu'un petorur de prats ne puet puls être jinot à la dernière arsedse indiquée, la ciaetnsrovon des patrs de FPCE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en cgrahe et auprès dequel l'intéressé puet les réclamer jusqu'au tmere de la petoipiscrn de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire qtutie définitivement l'entreprise et que ses patrs de FPCE snot 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 ptiarotacipn puor les eeiprsenrts visées à l'article L.3323-6 du cdoe du travail.

Les enprseeitrs anyat adhéré au PEI et eynpaomlt monis de 50

salariés ne sont pas soumis au régime de participation. Cependant, elles peuvent, si elles le souhaitent, décider unilatéralement d'appliquer le régime de la participation, sans toutefois 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 exercices, 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.

S représente les bénéfices versés au cours de l'exercice.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise.

Les montants du bénéfice net et des capitaux propres sont appréciés selon les règles fixées et attestées par l'inspecteur des impôts ou le conseiller fiscal aux termes de l'entreprise. Les capitaux propres concernent le capital, les parts liées au capital social, les réserves, le rapport à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en faveur d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice auquel la RSP est calculée.

Toutefois, en cas de varia dans le bilan au cours de l'exercice, le montant du capital et des parts liées au capital social est pris en compte pour la temporaire.

Les sommes sont déterminées 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 fonction du taux des parts sociales du capital de résultats :

? cotisations de la sécurité sociale ;

? impôts, taxes et contributions assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

? charges financières ;

? dotations de l'exercice aux réserves et provisions ;

? dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des cotisations frangantes dans les cotisations épargne-retraite ;

? résultat courant avant impôts.

Bénéficiaires et répartition des droits

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés qui ne sont pas soumis au régime d'entreprise 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 crétaire ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sauf réserve du receveur de la cotisation d'ancienneté précisée à l'alinéa suivant.

La RSP est répartie entre les salariés de l'entreprise employant moins de 50 salariés perçus 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, sauf que le total des sommes versées excède une somme égale à 4 fois le plafond autorisé par la sécurité sociale.

Le montant des droits subventionnels doivent 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 prorata dans la mesure où il a été versé aux intéressés s'ils n'avaient pas été absents.

Les sommes qui, en application des modalités visées ci-dessus, ne pourront pas être versées en drapement sont immédiatement réparties entre les salariés n'atteignant pas le 2e

plafond.

Modalités de versement des droits

La RSP peut être affectée :

? soit à un fonds que l'entreprise doit consacrer à des investissements, les salariés ayant alors sur l'entreprise un droit de créance égal aux sommes versées (comptes gérés en comptes courants bloqués) ;

? soit à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du PEI dans les conditions prévues au présent article ;

? 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 droits

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises ne sont déblocables qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du 1er juillet du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel ses droits ont été acquis en cas de versement de la cotisation dans le PEI, sauf si le bénéficiaire demande le remboursement 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 débloquer 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 considéré comme ayant été informé du montant qui lui est attribué. A ce titre, le bénéficiaire est considéré comme ayant été informé..... (indiquer la date, par exemple le 3e juillet suivant la date d'envoi du courrier simple, le caractère de la partie finale).

Sans réponse de sa part dans le délai mentionné, les sommes seront bloquées pour une durée de 5 ans.

Cas légaux de déblocage anticipé

f) Cas de cessation du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, prise du statut de conjoint caleubaloir ou associé.

g) Aetoicftafn des soemms épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son cnoionjt ou la pnesroe liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une esntrreie industrielle, commerciale, airtaaslné 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 psroefision non salariée ou à l'acquisition de patrs seioacl d'une société coopérative de production.

h) Aftocaitfn des sommes épargnées à l'acquisition ou annmgreisadst de la résidence prapinclie eatonrpmt création de sarufc hbalatbe nouvelle, suos réserve de l'existence d'un piersm de cnisruorte ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la reisme en état de la résidence pnliairce endommagée à la siute d'une crtahpoaste nurlletae rneucune par arrêté ministériel.

i) Sauottiin de sdmertetenenrut sur dmdaene adressée à l'organisme gneitsaore des fdnos ou à l'employeur siot par le président de la comsosioin de smedennetertut des particuliers, siot par le jgue lsurqoe le déblocage des dtrios 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 rraht anticipé diot être présentée dnas les 6 mios de la snvuaenre du fiat génératore, suaf dnas les cas de cotssaien du cnortat de travail, de décès, d'invalidité et de situtoain de sruentmednetet où elle puet intievnerr à tuot moment.

Le déblocage anticipé ivnerient suos fmroe d'un vseremnet uuqnje qui porte, au coihx du salarié, sur tuot ou pirate des dorts selbceiupts d'être débloqués. A l'issu du délai d'indisponibilité de 5 ans, le bénéficiaire puet siot daneedmr le rachat de tuot ou partie de ses parts, siot les crnveeos et n'en dneamder le rmsubneorem que puls tard.

En cas de décès de l'intéressé, ses anatys droit dieonvt dmdaneer la ltqiaoidun des drotis qui senort denuevs 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 aelpalcips à la dtae de sa conclusion.

En cas de mfodaiiciton de cet evonrinnemet juridique, les règles d'ordre pbliuc s'appliqueront à l'accord snas que les ptiaeae 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 anveat qui aurnnlea et reamelrcpa le présent avenant, siot rédiger un aunte aaenvnt à la ceovinontn covletlcie de la poissonnerie.

dtae d'effet au lnmaeedn du juor de la plitaubcn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Appendice à la socitet 1 Critères de chiox et ltise des frlouems de placement

Les stagenaials de l'accord sahianeout proeospr une gmame suifeanmmfst lagre puor poivour répondre aux daemdnies de l'ensemble des épargnants, qllues que soenit lures antetets en teermes de reemndet et d'exposition au risque.

Luer cioxh s'est dnoc porté sur une gamme de 6 fonds, du puls sécuritaire au puls dynamique, en pasasnt par un srpoput de pceaemnl répondant aux critères de l'investissement soeacilnemt responsable, et un fodns solidaire, oeograimneblt proposé aux épargnants dnas le cadre du PERCO-I.

(Voir tlbeau 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 plifflueore en privilégiant la prudence	***	**
PACTEO Equilibre	Diversifié	10 % monétaire 40 % obligations 50 % actions	3 ans minimum	Allier la pfurmcoaree 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 privilégiant l'investissement scleaoonmiel responsable	*	*****
PACTEO Solidaire	Actions de la znoe euro	100 % ancitos ISR dnot au moins 5 % et maxmium 10 % en tretis d'entreprises solidaires	5 ans minimum	Investir dnas des etspenreis de la znoe eruo qui fvoirsaint l'emploi et l'insertion sociale	*	*****

Section 2 : Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises PERCO-I

dtae d'effet au lendaemin du juor de la patoiuiblcn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

dtae d'effet au lanimeddu juor de la pbucaitloin de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 1er. ? Camhp d'application peoienorfssl et géographique

Le présent acorcd est oruevt à l'ensemble des etrsenrepis situées sur le tieroritre ntiaoal et dnot 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 cteevros par un paln d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une eepstrre qui met un trmee à son pprroe PRCEO ernte dnas le cmchap d'application du PERCO-I de la bahrce professionnelle. A l'inverse, une esernptrie qui crée son popre paln d'épargne ne relève puls du PERCO-I de branche. Par ailleurs, l'adhésion à un PERCO-I n'est psbssole 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 entant dnas le camhp du présent acord snot également conltmeelevit dénommées « l'entreprise ».

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 2. ? Bénéficiaires

Pveuent adhérer au PERCO-I tuos les salariés des eesptirers rnavleet de l'article 1er du présent accord, suos réserve d'une ancienneté miunimm de 3 mios dnas l'entreprise.

Puor la déterminination de l'ancienneté, snot pirs en ctompme tuos les cotntras de triaval (contrats à durée indéterminée et ctotnars à durée déterminée) exécutés au crous 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 jiuqdri à l'entreprise, snas que les périodes de sspeunson du corant de travail, puor quelque mitof que ce soit, puniset être déduites.

Pveuent adhérer au PERCO-I les chfes des eesrrnpiets dnot l'effectif hatiboul comprend au monis 1 et au puls 250 salariés ou, s'il s'agit de sociétés, lreus présidents, decuretirs généraux, gérants ou membres du directoire, ansii que le cnoionjt du cehf d'entreprise s'il a le statut de cnoojint calboatluror ou de cjoninot associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du recpest de la coindtioin d'ancienneté précisée au 1er alinéa.

La ctioiondn d'emploi heutbail est considérée cmmoe 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 ttire de chaque année de fmcneetnoniont du PERCO-I. Dnas le cas où elle ne le siraet plus, le diigeanrt ne puet puls effeuter de noveau veesenrmt au PERCO-I, mias l'épargne constituée dremuee intevsie dnas le PERCO-I.

Les aencins salariés ptias en rtriatee ou en préretraite, aanyt adhérez 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 vesntemrs ne preevnut pas être abondés par l'entreprise.

Les anecnis salariés aaynt quitté l'entreprise puor un ature motif qu'un départ en rtriatee ou en préretraite pvnuet meninatir lures aviros dnas le PERCO-I, mias ne pueenvt puls l'alimenter. Toutefois, ils peuvent, s'ils le souhaitent, veers au PERCO-I l'intéressement au trite de luer dernière période d'activité. Ce vmseneret ne puet pas être abondé par l'entreprise.

L'adhésion au PERCO-I est fatlucitave puor les bénéficiaires. L'adhésion au PERCO-I est atiquouamtue 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 pvrneaoit des :

? smemos iuess de l'intéressement :

En cas de vernsmeet d'un intéressement, les adhérents concernés deonvit faire connaître à l'entreprise, au puls trad 15 juros après avoir 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 craghe une croonittuibn spécifique, dtie ? firoaft soical ? ;

? smmoes iuesss de la poicitipraath :

Les smemos au ttrie de la paciitpratooin preevnut 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 vrneemst s'effectue aanvt le 1er juor du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice copambite au titre duueql la ppiacititor est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les pmeris de poiitrcapans par un intérêt de retard. Les smemos versées à ce titre snot versées en même tmeps que le piircnal et employées dnas les mêmes coïnodtis ;

? vteenmesrs complémentaires éventuels de l'entreprise (? Anmedenobt ?) :

Les snigateairs du présent aoccrd inecntit les enpissteers à aejtour aux vresmnetes un aoednebmnt dnas le crdae des aiecrts L. 3332-10, L. 3332-11 et L. 3334-9 du cdoe du travail. L'abondement puet être ajouté aux vemestns volontaires, à l'intéressement et/ ou à la piaoctiirpatn versés au PERCO-I ;

? ttrsferans des soemms poennvrat d'un autre paln d'épargne salariale.

dtae d'effet au lmneedain du juor de la plbtuoican de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 4. ? Ponflad des vnsmeretes des adhérents

Puor un salari, le mnnatot 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 cehf 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 aucun cas l'abondement ne puet être conçu cmome un complément de salaire. Il ne puet se suisebuttr à aucun 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 craghe une citnootubrn 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 vneesterm complémentaires à cuex de ses salariés puet oeptr prmai les différents tuax et pdfnoals d'abondement ci avant. Seuls fonret l'objet d'un anmebedenot par l'entreprise les vmeetsrnes vnrtooleais des salariés, la ptiarptciaion et la pmire d'intéressement affectées en tuot ou pirtae au présent plan.

TAUX D'ABONDEMENT	
Niveau	% d'abondement en fctonion 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 poftland aunnel de la sécurité scloae
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 fios définies, snot appliquées puor une année ciivle et renouvelées par tacie reconduction. Eells snot portées immédiatement à la cnoscaanise des salariés (par vioe d'affichage dnas les lcouax de l'entreprise ou par tuot moyen approprié), des itiuotntnsis représentatives du personnel, si elles existent, et de la société teuner de compte. Elles pveneut être modifiées ou supprimées solen les mêmes modalités que celles définies ci-dessus et préalablement au pmireer veemnrest de l'année effectué par tuot bénéficiaire (sans efeft rétroactif sur les soemms déjà versées).

dtae d'effet au laedmienn du juor de la pcaoilubtin de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 6. ? Aafteoicftn des smmoes épargnées

La totalité des smmoes versées au PERCO-I est itsinvee dnas les fndos cuonmms de pnecamlet multi-entreprise snaivuts : ? PECTAO Sécurité la gsoetin est orientée en totalité vres les sptrpuos de tpye monétaire de la znoe euro, de manière à oitenbr la préservation du caiaptl et un rmedneet régulier ; ? PECTAO Pnrucdee : la goetsin est orientée moitjenaariemrt en ptoidus de tuax (obligations et poutrdis monétaires) et, dnas une mdniroe mesure, en aocins ; de manière à deysnaimr son plieefluore tuot en privilégiant la pcudrnee ; ? PCTEAO Eiurbilqe : la gsoetin est orientée pcneairinmlept en atcnois et en oagoinbltis de la znoe euro, de manière à atténuer la sensibilité du poelletuifre ; ? PETCAO Dmnqaiuye : la gtoesn est orientée en majorité vres les acions de la znoe euro, de manière à bénéficier sur le lnog trmee de la dmnaviue de l'économie ; ? CAAM Perm Développement darlube : la giosten est orientée

en totalité en aocins de la znoe eruo fravoianst les enripserets seicnmoleat rbolsenpsaes ;

? PAETCO Srloiidae : la gtoesn est orientée en majorité en aoncts françaises et puor 5 à 10 % en tretis d'entreprises solidaires, de manière à rcereehchr la pmnaoferrce à lnog 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 snot régis par l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et fenaaincr ne détiennent pas puls de 10 % de ttiers non amdis aux négociations sur un marché réglementé, cette latoiitlmn ne s'appliquant pas aux ptas et aionts d'OPCVM détenues par le fonds.

Fndos par défaut :

Puor les vetersems volontaires, cahuqe adhérent puorra aefefctr ses veermnets au PERCO-I dnas le FPCE de son choix. A défaut d'option de l'adhérent, le veresnemt srea affecté au FPCE le monis risqué (monétaire).

Puor l'intéressement et la participation, les smmoes versées sneort affectées au FPCE le moins risqué (monétaire).

Mtiiocoaidn de l'affectation des smemos :

Chqaue adhérent pourra procéder, à tuot moment, à des agptaerbis d'un fndos à l'autre, snas que la durée d'indisponibilité des arovis siot rseime en cause.

Frais à la cahrge des adhérents :

Les fairs d'arbitrage et les cimsomsinos de sruoposticn snot à la crahge des adhérents. Les frias de gsioetn des FPCE snot à la cgahre des fonds. Ces fias furngiet dnas les nceiots d'information des FPCE choisis.

Cneosl de sllarucivnee des FPCE :

Le cniseol de sualeInvire des FPCE proposés à l'article 6 du présent accord est composé de représentants des salariés, prteroos de patrs et de représentants de l'entreprise. La ciomiospton et les modalités de désignation de ses merebms ferniugt dnas le règlement et la ncioe d'information des FCPE. Le rôle et le finntoneeemnt du cineol de secrnlvliae snot définis dnas le règlement des fonds.

Le ciosenl de slcvirnlauee cmoumn erexcxe le contrôle de la geiotsn des FCPE. Il se réunit oaienmgiotrbelt une fios par an puor eximenar le rrpaopt de la société de gestion sur les opérations du fndos et les résultats oubtens panednt l'exercice écoulé.

Il eercxe les dotirs de vtoe attachés aux ttries cmroips dnas le fndos et, à cet effet, désigne un ou prusileus miateadanrs puor représenter le fndos aux assemblées générales des sociétés émettrices.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 7. ? Transfert

Conformément aux dsiootnsips des atcleris L. 3335-1 et L. 3335-2 du cdoe du travail, le présent paln puet recevoir, sur dmandee iuldevlnidie du salari, le tsraernft des semoms précédemment détenues dnas le card de l'accord de pailliacotrt d'un ainecn employeur, anisi que le trrafiset (avec ou snas rurputre du ctaort de travail) des somems précédemment détenues dnas un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces smmeos ne snot pas psiers en cptome dnas l'appréciation du plonafd aeunnl de versement.

dtae d'effet au laeemidnn du juor de la pilcaoitbun de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 8. ? Fias de tuene de compte

L'entreprise prend intégralement à sa caghre les fias de tuene de cmtopes idleinudvs des bénéficiaires au présent PERCO-I. Les fias snot facturés par le teuner de compte.

Puor les salariés ayant quitté l'entreprise (pour un miotf artue que la riraette ou préretraite), ces fias esseenet d'être à la chagre de l'entreprise. Ils ibnmcenot dès lros aux prourtes de ptars concernés et snot prélevés aeennlument sur les aovirs qu'ils détiennent dnas le PERCO-I.

Art. 9. ? Iiaootrfmnn des bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise poponasrt un dispositif d'épargne srlaaiae recevra, lors de la couinslcn de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale.

CRLEIEA doenrna aux bénéficiaires du plan l'accès à un site Internet transactionnel, un service Minitel, et des services téléphoniques afin de répondre à leurs demandes en termes de gestion de comptes et de gestion de fonds.

Les adhérents reçoivent du trneur de compte :

? un relevé patrimonial, au moins une fois par an, précisant le nombre de parts acquis au cours de l'année, la valeur actuelle de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de répartition des parts et les cas légaux de déblocage anticipé ;

? un relevé d'opération, communiquant les opérations réalisées (nombre de parts échangées ou rachetées et leur valeur liquidative).

En outre, tout adhérent qui a quitté 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 transfert 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 titulaire de compte en temps utile (le titulaire de compte unique qui a quitté l'entreprise). Lorsqu'un préteur de parts ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée, la cessionnaire des parts de CSG/CRDS connaît d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à la fin de la période de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et que ses parts de CSG/CRDS sont disponibles, celles-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidées, soit meublées dans le FCPE, soit transférées dans le plan d'épargne du nouvel employeur, le cas échéant.

dtae d'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêté 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 bloquées à compter du départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé :

Les adhérents ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent toutefois obtenir le remboursement 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 Pca ;

En cas de décès de l'adhérent, il appartient à ses ayants droit de déclarer la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les délais prescrits du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts, concernant l'acceptation à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

b) Eruption des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;

c) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pca ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2^e et 3^e 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) Souffrance de semi-invalidité du bénéficiaire, sur demande adressée à l'organisme gérant la sécurité sociale des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de protection des particuliers, soit par le juge chargé de débloquer les droits nécessaires à l'apurement du passe-droit de l'intéressé ;

e) Aftoefatcn des sommes épargnées à l'acquisition ou à la rémission en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle rencontrée par arrêté ministériel.

Demande de retrait des prêts de FPCE :
Le bénéficiaire adresse sa demande de retrait directement au titulaire du compte.

Le déblocage anticipé intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits restant à échéance.

dtae d'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 11. ? Rétention de l'épargne

L'épargne due au dépôt initial 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 prestation de la CSG/CRDS et des versements sociaux ;

? être débloquée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ; dans ce cas, le bénéficiaire se rapportera à l'assureur désigné par le titulaire de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur désigné est PREDICA, capgrimois d'assurance, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.

La rente viagère à titre onéreux est similaire à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui vaut en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Le bénéficiaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes.

Le choix du bénéficiaire s'effectue lors de la demande de déblocage.

La demande de retrait est adressée au titulaire de compte.

dtae d'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 12. ? Consécration de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de malfaçon de cet arrangement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord dans la mesure où les parties aient à le renégocier. Si ce n'est pas le cas, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et si nécessaire rédiger un nouvel avenant qui aura force de loi pour la présente convention, si nécessaire avec la concurrence de la poissonnerie.

dtae d'effet au lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Appendice à la section 2 Critères de choix et liste des facteurs de placement

Les caractéristiques de l'accord sont les suivantes : elles doivent répondre aux besoins de l'ensemble des épargnantes, quelle que soit leur situation en termes de risque et d'exposition au risque.

Le choix s'est donc porté sur une gamme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en fonction de un soutien de placement répondant aux critères de l'investissement social et responsable, et un fonds solidaire, oeuvrant pour le développement proposé aux épargnantes 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 développement durable	Actions de la znoe euro	100 % anoits répondant aux critères de l'ISR	5 ans minimum	Rechercher la poarmcenfe 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 ledeianmen du juor de la pbaloouitcn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Le présent avaennt est clcnou puor une durée indéterminée.

Cet anavnet n° 61 aunnle et rmepcale les atnnaevs n° s 39 et 39 bis antérieurement conclus.

Il pruora être dénoncé et révisé en altcppiaon des aeicrlts L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du tairavl 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 lleesqus snot iteisvns lrues avoirs. L'entreprise cuionnte à prnrdee 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 notioficitan ftiae au tenuer de compte.

Les dsiniosiops du présent aocrcc ernretnot en veigur 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 prpros 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 exleaiemps à la doirtcien des raloeitns du taviral de Piars et rmies au secrétariat-greffe du ceinsol de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Date d'effet
dtae d'effet au leednimau 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 annevat 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 esieeptrrs rneelavt du cmhap d'application de la cotienvnon ceillvtce notnliae de la poenisnisre la possibilité de merte en pacle un arcocd d'intéressement. Dnas ce cas, les ertenserpis de la bacnhre qui le shionuaett punevet bénéficier de ce dtiosspif en caunclont un acrocd d'intéressement dnas les cnoitonds 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 vtoe dnot le procès-verbal est joint au présent accord, qui a rcllueii la majorité des duex tires des salariés initcrss à l'effectif ;

D'autre part,

Est cconlu un acrocd d'intéressement en aiocpitapln des alcetris L. 3311-1 et sviuntas du cdoe du travail.L'accord d'intéressement diot être ccolnu aavt le pmierer juor de la socdene 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 mtotis de l'accord anisi que les roains du chiox des modalités de clacul de l'intéressement (performances ou résultat) et des critères de répartition.

Le préambule diot être taaseprnnt sur les conoidins de ciuocnlsn de l'accord et être un myoen de contrôle puor les salariés et lures représentants du resept des ininonetts iiilatnes des parties.

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le préambule est olaigtribe et diot ieunqidr les mfitos de l'accord ainsi que les rnsaois du cohix des modalités de cuclal de l'intéressement (performances ou résultat) et des critères de répartition.

Le préambule diot être tnsarnperat sur les cdntnoios de ciocosnln de l'accord et être un myeon de contrôle puor les salariés et lures représentants du rspecet des ienontnts ieiltinas des parties.

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le présent aoccd a puor oebjt de déterminer les coointidns et les modalités de ccalul dnas llseeeuqs les salariés prreorvect un intéressement en ficoott des résultats de l'entreprise. Cet intéressement s'ajoute au saarile et aux divers éléments de rémunération du travail, snas se sisbtueur à auucn 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 aorcc est colncu puor une durée de 3 eccierexs sociaux, à cmpteor 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 précédent.

L'entreprise aynat mions de 250 salariés, le présent aorcc s'applique également au cehf d'entreprise ou au matnirdaae siacol (président, drietecur général, gérant ou mebmre du directoire), à son cooinjnt ceaootrlbaur ou associé.L'accord d'intéressement ne puet être mis en pclae dnas une erensirtpe 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 (indiquer les modalités retenues).

Ou bien,

Les smeoms attribuées à l'ensemble des bénéficiaires au tirte de l'intéressement à l'amélioration de la productivité snot attribuées solen la fumlore svntiae (indiquer les modalités retenues).

Ou bien,

Les smeoms allouées à l'ensemble des bénéficiaires au trite de l'intéressement peenrnt en cmpote la réalisation des ocbeijtfs svnuiats (indiquer les modalités retenues).

Les smoems affectées à l'intéressement ne puevent excéder un paolfnd égal à 20 % de la msase sailaarl brute des bénéficiaires et de la rémunération anlelune ou du rveneu pofnieessnl des diriatgnes et ctojionns clrtuboralaoes ou associés imposés à l'impôt sur le reenvu au ttire de l'année précédente.

Pour un même salari, les smomes reçues au tirte 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 saiares brtus perçus au cruos de l'exercice considéré, sahcant que les périodes d'absence puor congé maternité, adoption, acicndet du tiaravl ou mliadae professionnelle, les silaares pirs en cpomte snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés padennt les mêmes périodes s'ils aaievnt travaillé.

Pour les manaeardts siucaox et son coingont cbleaourolar ou associé, est psrie en ctompce la rémunération anulnlee ou le reenvu posenforniesl 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 pnelrnoioeteerpmlnot 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 ctompce les périodes de tvaial effectif, les périodes légalement assimilées de pilen droit à du taivral eciftff et rémunérées cmmoe tel, asini que le congé maternité ou d'adoption, les acbsenes consécutives à un ancidet de tavrail ou une mialade professionnelle.

? siot uniformément :

L'enveloppe est divisée etrne tuos les salariés snas tiner ctompce du sralaie ou du tpmes de présence.

? siot en cmnoabint pslurues des tiros critères précédents.

Chaque critère s'applique à une sous-masse ditcinste cmmoe 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 dienner 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 ptiae

de luer prme d'intéressement dnas le PEI ou le PERCO-I mis en place au sein de l'entreprise dnas les cnditionis prévues par l'avenant n° 61 du 12 smpretbee 2007 à la cinoetvon coleitcve 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 arocd d'intéressement ne snot pas atteeijuss aux ctsaionotis de la sécurité socialie et aux prélevements 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, ppcataoiitn et épargne saalirale ? . Dnas ce cas, ils dmedennraot à l'entreprise le veermsnet de tuot ou ptraie de lerus pierms à ce paln dnas un délai mamxium de 15 jorus (à ceomtp de la dtae à lalqluee les seomms ont été perçues). Suos réserve des dpsssoiotinis spécifiques rivaltees aux anecavs d'intéressement supérieures au mtnonat réel de ce dernier, ces sommes sreot 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 caucl 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 ccioletlve

L'application du présent arcocd srea sivue par les représentants élus du personnel.

Les résultats aunnles de l'intéressement sreot 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 iilinuveedle

Le présent arcocd frea l'objet d'une ntoi 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 disctntie 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 ntoi rlpaepant les règles eselseintels de clacl et répartition prévues par le présent accord.

Tout salarié qntitut l'entreprise revreca aevc sa dernière piae un aivs lui inqdniaut qu'il dvera fraie connaître à la doitcrein l'adresse à laquelle dvrea lui être adressée la pmire d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculée. S'ils ne peevnut être atiettns à la dernière asesrd 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 sreot rsemies à la Cisase des dépôts et cinsogtanois où eells pnuorort être réclamées jusqu'au terme de la peosritcipn 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 pairroeirtment 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 cndnlioos 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 auprès 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 cqhuac mbmere du personnel.

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pnionissors de Fnance (professionnels du crmmceo du psoion et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération nnatoilae aroinitgmlaaere et forestière CGT ; La fédération commerce, services, fcroe de vntee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des teuuaivrlls de l'agriculture, de l'alimentation, des tacabs et streeucs cxnonees (FGTA) FO ; La fédération ntilaaone des caedrs et agetns de maîtrise des iueridntss et cmcrmeoe agroalimentaire, CFE-CGC,

Article 1 - Objet

Le présent avenant aménage les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale de la pêcherie, ci-après désignée « convention collective nationale », et a pour objet de mettre en œuvre une garantie « frais de santé » basée sur la solidarité civile l'ensemble des salariés des entreprises énumérées dans le champ de la convention collective. Cette garantie a pour objet la prise en charge complémentaire à la cotisation assurée par la sécurité sociale, des dépenses de santé engagées par les salariés des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale.

Article 2 - Organismes assureurs

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Eu égard aux objectifs de solidarité civile et de maintien des revenus que le présent avenant organise, la convention collective des entreprises 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 énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Les garanties ainsi définies sont assurées, à compter de la date d'effet définitive du présent avenant, et pour une période de 5 ans au plus, par :

? l'APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, institut de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, pour les risques afférents aux salariés non cadres et pour la garantie des indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés ;

? Vauban-Humanis prévoyance, 18, avenue Léon-Gaumont, 75020 Paris, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, pour les risques afférents aux salariés cadres à l'exception de la garantie des indemnités de fin de carrière.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent avenant décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques, tous les 5 ans au plus à compter de la date d'effet définitive du présent avenant.

Article 3 - Affiliation des entreprises

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Tous les entreprises engagées dans le champ de la convention collective nationale sont tenues :

? non souhaitant d'apporter à leur personnel la garantie prévue par le présent avenant ;

? mais souhaitant d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de cette garantie, aux organismes prévus à l'article 2 ci-dessus afin que soit assurée la mutualisation des risques permettant de réaliser la solidarité civile, toutefois 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 également pour les entreprises ayant un contrat de même nature concernant auprès d'autres organismes arrêtées avec des garanties individuelles ou supérieures.

Dans ce deuxième cas, les organismes arrêtés désignés à l'article 2 s'engagent à proposer des régimes différenciels afin de garantir des prestations à un niveau identique au niveau national le niveau étant adapté.

Cette nécessaire adaptation a pour effet de reporter les dates d'effet ci-dessus mentionnées au 1er janvier 2009, date d'effet définitive du présent avenant.

Article 4 - 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 secteur civil, les organismes arrêtés visés à l'article 2 établissent un rapport sur les résultats de l'ensemble du régime des actifs concernant aux activités consolidées de toutes les entreprises adhérentes aux régimes de prévoyance définis du titre VIII de la convention collective nationale et complétées par les dispositions du présent

avenant.

Ce rapport sera adressé à l'organisation plénière 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 obtenus du régime de prévoyance professionnel, les parties signataires du présent accord pourront ajuster, chaque année, les cotisations ou pourront fixer des taux d'appel moyen ou moyennat les taux cutanés des cotisations.

En tout état de cause, à compter du 1er janvier 2009 et au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera, au minimum, indexée sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats constatés du régime peuvent sembler contraires au développement de 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 nouveau 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 significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche réticivante destinée à compléter ou modifier à jour la notice initiale.

Cette information devra être transmise à tous les salariés.

Le contenu de la notice ou de ses annexes à jour est établi par l'(ou les) organisme(s) assureur(s) sous sa (leur) responsabilité.

L'(ou les) organisme(s) assureur(s) assurera(ont) également un exemple à chaque employeur 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 quantitatif une épouse affiliée au régime et se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1^o 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 le délai jusqu'à la date de pioquer bénéficiant par adhésion immédiate et automatique 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 la fin de son contrat de travail.

Les salariés droit d'un assuré décédé seront également informés par l'organisme assureur du présent régime du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime et des mêmes conditions tarifaires pendant une durée minimale de 12 mois, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois du décès.

Article 6 - 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, incluant aux effectifs des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Toutefois, seuls les salariés ayant au moins une ancienneté de 1 an dans la même entreprise pourront bénéficier du régime maladie-chirurgie-maternité.

Le régime dispose d'affiliation les salariés pour la durée de leur emploi en cas de départ de la couverture complémentaire, en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire universelle), ainsi que pour ceux bénéficiant d'une couverture complémentaire octroyée dans le cadre d'un arrêt d'emploi.

Les garanties définies par le présent avenant sont maternité pour les salariés dont le statut 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 arrêt de travail partiel, de lait maternel ;
? d'indemnités journalières (ou retraite d'invalidité ou d'incapacité versées par le régime d'assurance maladie).

Article 8.3

Modalités de veesmnret des prneittoass

Les piratestnos snot assurées à ceotmpr de la dtae d'effet de la giartnae ou au pmerier juor du crantot de travail, dnas les cdhooitins définies à l'article 6.

Les gaenartis cseenst d'être assurées à ctomper du drieenr juor du mios ciivl svuinaut la fin du cranott de travail.

L'ensemble des modalités partuequis complémentaires du règlement des praoeintts est détaillé dnas le ctnoart d'adhésion annexé au présent anevant et dnas la nctie d'information rmisee à cauque salarié.

Article 9 - Action sociale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

9.1 Objet de l'action sociale

La coiimssmon piraraite de la bnarhce définit l'orientation des atoicns de solidarité et de prévention.

Ces acontis vsinet à préserver ou à améliorer cmlecineltvoet ou ieleeidlmnvniudt la siuttoian des salariés qui cnsoaseinnt des difficultés, dnas la limtie des disponibilités du fonds.

Toute itroaofmnin se rnorapatt à l'action slcoiae srea communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur dnedame auprès de l'organisme assureur.

9.2 Bénéficiaires du fndos de solidarité

Peuvent bénéficier du fndos de solidarité les salariés, les acnneis salariés et luers aanyts diort covuetrs par le régime de frias de santé et de prévoyance.

9.3 Fcanenniemt du fndos de solidarité

Les anticos scioelas de solidarité et de prévention snot financées à tearrvs la coitonisttun d'un fndos de solidarité.

9.4 Rôle de la cmiimososn paritaire

Avenant n 63 du 22 novembre 2007 relatif aux heures supplémentaires 1 2

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des posnoinsies de Fnrae (professionnels du cocrmee du pisoosn et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération noiaatnle aanotiemplgirae et forestière CGT ; La fédération commerce, services, fcore de vete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tvraileaurls de l'agriculture de l'alimentation des tcbaas et secuerts cnexones (FGTA) FO ; La fédération nnaatoole des crdeas et aengts de maîtrise des irtdiuness et creommce amtegarliainore CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

(1) Annaevt étendu suos réserve del'application desdispositions de l'article L. 3121-22 du cdoe du travail(anciennement alctire L. 212-5-1) aux terems deleuqsles les hruess supplémentaires dnoent leiu à une moajtaior de sraiale dnot le tuax est fixé par une coentivon ou un acrocd de bcnarhe étendu ou une coionvetnn ou un arcocd d'entreprise ou d'établissement. Ce tuax ne puet être inférieur à 10 %. A défaut de cniownteon ou d'accord, chcnuae des hiut premières heuers supplémentaires donne leiu à une mjaotran de 25 %.

(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)

La comisoimsn ptairirae est chargée ailenlemnnt de définir les oeintonritas des anictos de solidarité et de prévention.

9.5 Gtosien du fdons de solidarité

Les modalités de fcenonnnteimot et d'alimentation snot prévues dnas un règlement du fnods social.

(1) Acirlte étendu suos réserve du respect des dpssotoiiins de l'article R. 912-3 du cdoe de la sécurité slcaiae s'agissant de la définition des modalités de fnenmetnnoocit et de fimnaenenf du fndos 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 ananvet est cnclou puor une durée indéterminée et pdrnra efeft au 1er arvil 2008 et puor totues les etnerepisrs au pmireer juor du tretsirme civil sunivat la pluocaibtin de l'arrêté d'extension.

Les esetpnrries dnoipasst déjà d'un régime de même nratue suocirst auprès d'autres ogsmaerins assrerus que cuex définis à l'article 2 du présent annaevt et en vguueir au 1er arivil 2008 dvnroet pnrdere totue dtiospision puor y metrte fin, au puls tard, au 31 décembre 2008, aifn de rednroije la muutaotialsn des rusiqes que le présent anaenvt oriagnse à cmeoptre du 1er javnier 2009.

Article 11 - Dépôt. □ Publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux aeltrics L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent aevnat srea déposé en 2 exelemarips à la doceitrin des rleioans du tvrial de Piars et reims au secrétariat-greffe du coisenl de prud'hommes de Paris.

Article 12 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptreais sriaitanegs cvnnnenoeit de dendaemr au ministère du travail, des rloienats scelaios et de la solidarité, l'extension du présent accord.

(2) Aanvent élargi au cemromce de gors de la poissonnerie.

(Arrêté du 8 juillet 2008, art. 1er)

Compte tneu de la nécessaire équité fcae à la pénibilité de critenas peotss dnas les eitrpnrreess raveelnt du ccomerme du posison et de la conchyliculture, la CNPB a souhaité actualiser, hnsiarmoer et anilegr les mjrtaonas des hereus supplémentaires puor l'ensemle des salariés de la branche.

Article 1

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Le pinipcre des hreeus d'équivalence ne srea puls appliqué dnas les etenrsrpeis de la branche.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Puor les eneerpirsts de 20 salariés ou minos :

Les hurees aipclcoems au-delà de la durée alulenne des 1 596 hruess (soit 35 h × 45,60 semaines) et en deçà de la durée anlnelue de 1 960 heuers (soit 43 h × 45,60 semaines) snot rémunérées au tuax majoré de 25 %.

Au-delà de la durée aunnlee de 1 960 heurus (soit 43 h × 45,60 semaines), les heuers effectuées snot majorées de 50 % et subissent, le cas échéant, lros du dépassement du cnoeningt d'heures supplémentaires, les moojntaraos liées au roeps compensateur.

Puor les eesiepnrttrs de puls de 20 salariés :

Au-delà de la durée annleue de 1 870 hurees (soit 41 h × 45,60 semaines), les heuers effectuées snot majorées de 50 % et subissent, le cas échéant, lros du dépassement du ctnengniot d'heures supplémentaires, les mtinaroojas liées au rpeos

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 vgueir 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 pnsniroses de Fnrae (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 streeus cexonens (FGTA) FO ; La fédération nanotliae des cdares et ategns de maîtrise des irsteindus et comecmre aetmangirlroes 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 ptneraaes sauciox eeennndt 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 vuela de secrive de l'unité dépendance pemert d'évaluer le matnnot de la gatarnie taennt compte du nrmobe taotl d'unités dépendance acqusées par le participant.

Cttee vualer est fixée cahuqe année par le ceionsl d'administration de l'OCIRP ; les gtaaeinrs acusieqs et les rtnees en cruos de sericve snot revalorisées alnunemlnet snavuit sa progression.

La veluar de srecvie était de 1,016 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 curos d'un erxeicce est fixée aumelenenlt par l'OCIRP.

A cpmeotr de l'exercice 2008 et puor les eieccexrs ultérieurs, la veluar d'acquisition des unités dépendance srea 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 donistpoisis de l'article 5.1 et au primeerr juor du tmitsrree ciivil snavuit la pabltiocrin 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 proura également être dénoncé solen les dospnistios de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

La ptiare la puls delngitie des oagsoninritas seniaitagr en niiftoe le texte à l'ensemble des oristonanags représentatives, à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent aeneavt srea déposé au cosnial des prud'hommes de Prais et à la dreiocitn des reintolas du travail, dépôt des aodcrcs collectifs.

d'administration de l'OCIRP sanviut le même tuax que cluei utilisé puor l'indexation de la veaulr de service.

Toutefois, un ctoorecif puet enusite être appliqué à cette vlauer s'il est constaté une évolution de l'âge meoy 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 cclau des eegmantnges de rnete est abaissé de 3,00 % à 2,50 % à cpmeotr de l'exercice 2008.

Il en résulte un amenesujit de 12 % de la vealur d'acquisition des unités dépendance, ainsi que de clele indiquée au barème prévu en cas de ptiursoe ivlduiidnele de l'affiliation des pipicrtants qui en fnot la daemdne après rprurute de luer crntact 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 suvniaets 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 execrcies 2008, 2009 et 2010 ;

? la vuealr 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 aaneavt 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 annavet srea déposé en 2 epeamilrxes à la doeicrtn des reoiantls du taavrl de Pairs et rmies au secrétariat-greffre du csienol des prud'hommes de Paris.

Article 11 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les piertas sartgineias coneenvint de dmadeenr au ministère du travail, des reoaitlns siclaoes et de la solidarité, l'extension du présent accord.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Le présent aaenvnt a puor objet de moideifr les disoipintos de l'article 5.1 de la cvitooennn ctelilocve rliteaf à l'indemnisation des aecbenss puor cause de mldaiace 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 efet immédiat puor les diisospitos de l'article 5.1 et au primeer juor du tesrmtrie civil snavuit 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 cgrage par la sécurité sociale, snot indemnités puor une fotiacrn de luer rémunération dnas les coitdinons suivantes.

ANCIENNETÉ dans l'entreprise	NOMBRE DE JUROS indemnités sur la bsaé de 90 % du sariale burt	NOMBRE DE JROUS indemnités sur la bsaé de 75 % du sraile burt
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 cuaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation ceceonmnmt à cuiror à cmotper du 8e juor si l'arrêt de traavil est consécutif à la maaldie et du peimerr juor si celui-ci est consécutif à un aiecdcnt du trivaal (à l'exclusion des atcinedcs de trajet) ou à une mdliaae psiollsefonree 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 dsspoontiniis de l'article 5.1 et au permeir juor du trirsteme cvil sauvit la pbialcoiu de l'arrêté 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 dissinopioits suaivtne :
« Le tuax de ciottoaisn conerosrapdt 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 tiolgoye des organismes, de fuironr et areussr une prise en cgarhe équitable des dmeeadns de nos entreprises.

Nbtñaonsot 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 ovre 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 geairtns prévues aux alreics 3. 2. 4 et 5. 1 de la présente ciontevnon s'élève à 0, 91 % de la totalité des sliears bruts réparti de la façon svnatue :
? 0, 343 % au trtie 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 trtie de l'indemnisation midlaae à la cgrage 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 eefft immédiat puor les dnoitsiispos de l'article 5.1 et au pmeier juor du titrsreme civil sivaut la pobltciuan de l'arrêté d'extension puor l'article 8.5.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Le présent aavennt est cnclu puor une durée indéterminée. Il est à eefft immédiat puor les dootispis de l'article 5.1 et au primeer juor du trteirmse cvil sivaut la piolatcuibn de l'arrêté 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 juor du ttrismree cvil snauvt la pbaoilcith de l'arrêté d'extension puor l'article 8.5.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Conformément aux acrlies L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent annveat srea déposé en 2 eepalexirms à la deitcion des rlnatoes du taiarl 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 juor du tertimre civil sunvait la piilobcatun de l'arrêté d'extension puor l'article 8.5.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Les paiters stignreaias connneivent de dmndeear au ministère du travail, des rtloeanis sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie l'extension du présent accord.

Fromaotin « hygiène et gdue de bennos peirtquas » :

? fonotrias sur 2 juros à 50 % de l'heure « ineidvldilue » ;
? ftiomrnaos sur 2 juros à 800 % par juor juor par gpruoe de 4 ppatciratnis minimum.

2.2. Les osregamnis de ftriooman anisi autorisés snot tunes de se référer au gudie de bonnes preuaiqts hygiène ponoensiis 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 dssniocipis de l'article 5.1 et au piemerr juor du tirtmsree civil sunvait la platbcuiion de l'arrêté d'extension puor l'article 8.5.

Article 4 - Dépôt, publicité

En vigueur étendu en date du 27 mars 2009

Conformément aux accltrs 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 taiavl de Pirs 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 ptiers sigaietrnas ceninevnont de dmeaednr au ministère du travail, des roatenils sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie l'extension du présent accord.

poissonnerie française à la convention

En vigueur en date du 15 sept. 2009

Paris, le 15 seetbpme 2009.

L'Union notlaane de la posinorsnee française (UNPF), 3, rue

Joseph-Sansboeuf, 75008 Paris, à la direction générale du travail, baureu des rneiatos collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le ministre,

En application des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail et suite à la décision de l'Assemblée de représentativité de l'UNPF dans le champ d'application de la convention collective

notamment de la prisonnisation par le maître du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la vie en d'après le 28 juillet 2009, nous avons l'honneur de vous informer que l'Union nationale de la fonction publique française adhère à la convention collective nationale de la fonction publique nationale ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes et annexes.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'expression de ma considération distinguée.

Avenant n° 69 du 10 septembre 2009 à l'avenant n° 61 du 12 septembre 2007 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA CGT-FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2009

Les actes suivants sont modifiés.

« Préambule

En application des lois n° 2001-152 du 19 février 2001, n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur l'épargne salariale et des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail, il a été décidé de conclure le présent accord par voie d'avenant à la convention collective de la fonction publique instituant un plan d'épargne interprofessionnel (ci-après dénommé "PEI") et un plan d'épargne pour la retraite collective (ci-après dénommé "PERCO-I"). Le présent avenir a pour objectif de mettre à jour la convention collective par rapport à la loi du 3 décembre 2008 et de proposer, en application de l'article L. 3312-8 du code du travail, un cadre d'ensemble pour les établissements désirant mettre en place un accord d'intérêt mutuel. »

Section 1

Plan d'épargne institutionnel (PEI)

« Article 2

Bénéficiaires

Puissent adhérer au PEI les établissements dont l'effectif habite au moins 1 et au plus 250 salariés ou, s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou administrateurs du directoire, ainsi que le conseil d'administration s'il a le statut de conseil d'administration ou de conseil 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 deuxièmes restent inchangés.

« Article 3

Alimentation du PEI

Le dépôt de chaque des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes prévues dans :

? sommes issues de l'intérêt mutuel :

En cas de virement d'un intérêt mutuel, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intérêt mutuel, la décision qu'ils désirent verser au PEI. L'intérêt mutuel fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite "fond social" ;

? sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être versées dans le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite "fond social".

Le versement s'effectue avant le 1er juillet du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice précédent au titre de la participation est

calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les premiers paiements par un intérêt de retard. Les sommes versées à cette date sont versées en même temps que le paiement et employées dans les mêmes conditions ;

? versements complémentaires éventuels de l'entreprise ("Aménagement") :

Les sinrages du présent accord incluent les émissions spécifiques à ajouter aux versements d'abondement dans le cadre des articles L. 3332-10 et L. 3332-11 du code du travail. L'abondement peut être ajouté aux versements volontaires, à la participation et / ou à l'intérêt mutuel versé (s) au PEI ;

Les autres termes de l'article deuxièmes restent inchangés.

? versements des sommes prévus d'un autre plan d'épargne salariale. »

« Article 5

Modalités de l'abondement

Les versements complémentaires de l'entreprise sont soumis à la CSG et à la CRDS. L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite "fond social".

Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du code du travail, l'entreprise qui souhaite effectuer des versements complémentaires à ceux de ses salariés peut opter pour les différents types et plafonds d'abondement ci-dessous. Sont fixés l'objet d'un aménagement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la partie d'intérêt mutuel et la réserve spéciale de participation affectées en tout ou partie au présent plan. »

Les autres termes de l'article deuxièmes restent inchangés.

« Article 7

Transfert

Conformément aux 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 certain employeur ainsi que le transfert (avec ou sans répartition du capital de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, un PEI, un PERCO ou un PERCO.

Ces sommes ne sont pas pris en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versements. »

Les autres termes de l'article deuxièmes restent inchangés.

« Article 9

Information des bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise possède un droit à l'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale. »

Les autres termes de l'article deuxièmes restent inchangés.

« Article 10

Accès à la participation pour les entreprises visées à l'article L. 3323-6 du code du travail

Calcul de la réserve spéciale de participation :

Les sommes affectées à la participation sont déterminées après clôture des périodes de chaque exercice, conformément aux dispositions des articles L. 3324-1 à L. 3324-4 du code du travail, par application de la formule : (...).

Bénéficiaires et répartition des titres :

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés qui ne sont pas soumis au régime obligatoire de la participation, les bénéficiaires sont également les établissements ou, s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou

mbemres du directoire, asnni que le cnoojnt du cehf d'entreprise s'il a le statut de cojnjnt ctlooblaeur ou de cojnnot associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du respct de la cotiodnин d'ancienneté précisée à l'alinea suivant.

Modalités de gteiosn des drotis :

La RSP puet être affectée :

? siot à un fnods que l'entreprise diot carecsnor à des investissements, les salariés aynat aorls sur l'entreprise un doit de créance égal aux smeoms versées (comptes gérés en ctepoms cnourats bloqués) ;

? siot à des cmoepts otveurs au nom des intéressés en apipicotlan du PEI dnas les cnidtions prévues au présent aorcc ;

? sur dedamne inudvlilidee des bénéficiaires, ces semmos ponrount être versées dnas le PERCO-I. »

Les atreus temres de l'article denrmueet inchangés.

« Ailctre 11

Indisponibilité des aorivs

Délai d'indisponibilité :

Les parts aueqciss ne snot doieinsblps qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à cteoomr du permier juor du 5e mios siunvat la clôture de l'exercice au curos deaukl ses drotis ont été aqicus en cas de vmenseert de la ptctaipoirian dnas le PEI, suaf si le bénéficiaire dedanme le vneeemsrt de tuot ou ptiare des smmoes correspondantes.

Lors de la répartition des droits, cuahqe bénéficiaire est informé par..... (compléter par le mdoe d'information choisi, par epxmlee une lrttee / corieur simple) notemanmt :

? sur les smmoes qui lui snot attribuées au tirte de la pptairtiaiocn ;

? sur le mntnoat dnot il puet ddeaenmr le versement, en tuot ou pracie ;

? sur le délai dnas leueql il puet fuelromr sa demande.

La dnademe du bénéficiaire diot être formulée dnas un délai de 15 jorus à ceompr de la dtae à laulqele le bénéficiaire est présumé avoir été informé du mtnanot qui lui est attribué. A ce titre, le bénéficiaire est présumé avior été informé.... (indiquer la date, par exemple le 3e juor sauivant la dtae d'envoi du cueoirr simple, le cachet de la psote fisanaat foi).

Sans réponse de sa prat dnas le délai iaptmri les smeoms snoert bloquées puor une durée de 5 ans.

Cas légaux de déblocage anticipé :

f) Ctsiosaen du cnatort de travail, cesositan de son activité par l'entrepreneur individuel, ctesasoin du mndaat social, prete du sutatt de cnoionjt clrtuaaoeblor ou associé. »

Les auters temres de l'article denemreut inchangés.

Section 2

Plan d'épargne puor la retiarte ciocelltf iersnrneripttees (PERCO-I)

« Arlctie 2

Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PERCO-I les chefs des eitenesrrps dnot l'effectif hiutbeal cmrponed au moins 1 et au puls 250 salariés ou, s'il s'agit de sociétés, lreus présidents, dietcrerus généraux, gérants ou mrbmees du directoire, asini que le coijonjt du cehf d'entreprise s'il a le suatt de cjnojnot caoblletruaor ou de cnoionjt associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du rcseopt de la ctoinidon d'ancienneté précisée au 1er alinéa. »

Les atuers temres de l'article denuremet inchangés.

« Aticrle 3

Alimentation du PERCO-I

Le compte de cuhcan des adhérents au PERCO-I puet être alimenté par les seomms prnoeavnt des :

? seomms ieuss de l'intéressement :

En cas de veenmsret d'un intérèsement, les adhérents concernés donivet fiare connaître à l'entreprise, au puls trad 15 jruos après aoivr reçu le décompte de luer intérèsement, la fractioin qu'ils désirent vior vreers au PERCO-I. L'intérèsement fiat l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise pernd en chgrae une cutinoriobn spécifique, dtie "

friaft soical ?.

? soemms issues de la ppiaictarton :

Les smmoes au ttire de la ptapactoirin pveeunt être ieeinvsts dnas le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise pnred en cghrae une cutinoriobn spécifique, dtie " frfiaot scaoil ?.

Le vsreneemt s'effectue anavt le pmieerr juor du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice cptmlbaoe au trite dqueul la ppiaictoiarn est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les peimrs de ptairioactpn par un intérêt de retard. Les seomms versées à ce ttire snot versées en même tpmes que le pniapcr et employées dnas les mêmes cinoitdnsos ;

? versemnets complémentaires éventuels de l'entreprise (" Aedemonbt ?) :

Les sanriegiats du présent aocrd icninett les ereeipnsrts à aoejutr aux veetsnmers un anemeodbt dnas le cdare des acilerts L. 3332-10, L. 3332-11 et L. 3334-9 du cdoe du travail. L'abondement puet être ajouté aux vertmes volontaires, à l'intérèsement et / ou à la pttioacaprn versé (s) au PERCO-I ;

? tfaresrtns des soemms prenovant d'un artue paln d'épargne salariale. »

« Ailctre 5

Modalités de l'abondement

Les veernemts complémentaires de l'entreprise snot siuoms à la CSG et à la CRDS.

L'entreprise prned en chagre une cnitrbloitn spécifique, dtie " fiofrat siocal ?.

Conformément aux aielrtcs L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du cdoe du travail, l'entreprise qui shtuiae etecueffr des vesneemtrs complémentaires à cuex de ses salariés puet opter parmi les différents tuax et pfldnas d'abondement ci-avant. Seuls frenot l'objet d'un aeeodnmbnt par l'entreprise les vertmseenrs vreaotiolns des salariés, la pcairtptioain et la pime d'intérèsement affectées en tuot ou ptiae au présent plan. »

Les atreus teermes de l'article deumerent inchangés.

« Acitre 7

Transfert

Conformément aux dosnipioists des arctelis L. 3335-1 et L. 3335-2 du cdoe du travail, le présent paln puet recevoir, sur dnmedae ilvdiiunelde du salari, le transeft des smomes précédemment détenues dnas le crdae de l'accord de ptiictaiprapn d'un aeincn employeur, ansii que le tsrnraefrt (avec ou snas rpture du cnatrot de travail) des smeoms précédemment détenues dnas un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces smomes ne snot pas pesris en cmpte dnas l'appréciation du polanfd aulenl de versements. »

Les auerts teemrs de l'article demreneut inchangés.

« Alcitre 9

Information des bénéficiaires

Tout salari é d'une errpetsnie ppoarnost un doiissptif d'épargne salariae recevra, lros de la cnluscoo de son caront de travail, un livret d'épargne salariale. »

Les aeuerts termes de l'article dnuueemert inchangés.

Il est ajouté une sotecin 3 « Intérèsement » :

« Soiectn 3

Intérèsement

Dans le cadre de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, il est proposé aux etripres rleevant du cmchap d'application de la conneoitn cotelvilce nlaointe de la porensoiise la possiblité de mettre en plcae un aoccrd d'intérèsement. Dnas ce cas, les eprritneses de la bnrhace qui le sunaohet pnevet bénificier de ce dsposiitif en clonuacnt un acocrd d'intérèsement dnas les cndihoos prévues à l'article L. 3312-5 du cdoe du travail. Entre la société...., dnot le siège siocal est situé à...., représenté par.... ;

D'une prat ;

Et, les représentants du peonnersl (délégués sacdyinuix ou mbmeers du comité d'entreprise) ou l'ensemble du pneesnorl concerné aaynt ratifié l'accord, à la stiue d'un vtoe dnot le procès-verbal est jnot au présent accord, qui a rulicelei la majorité des deux teris des salariés isintcrs à l'effectif ;

D'autre part,

Est clcnou un acocrd d'intéressement en aaitipcopln des arcitels L. 3311-1 et snuiavts du cdoe du travail.L'accord d'intéressement diot être cclonu aanvt le pmereir juor de la sencdoe moitié de la période de cualcl qui siut la dtae de sa pisre d'effet.

Préambule :

Le préambule est ogrilitbaoe et diot iqeundir les mofits de l'accord anisi que les rioasns du coihx des modalités de cacull de l'intéressement (performances ou résultat) et des critères de répartition.

Le préambule diot être tsnarpenrat sur les cdooitnins de ccisnuloon de l'accord et être un myeon de contrôle puor les salariés et leurs représentants du rcpseet des intnitnoes iiiilanets des parties.

Article 1er Objet

Le présent aorcccd a puor obejt de déterminer les cnontidios et les modalités de calucl dnas lleluqueses les salariés prrvonecet un intéressement en foointcn des résultats de l'entreprise. Cet intéressement s'ajoute au saairle et aux drevis éléments de rémunération du travail, snas se steisbutur à aucun d'entre eux. Tout ce qui n'est pas prévu dnas le présent acrcod srea régi par la réglementation en vigueur.

Article 2 Durée

Le présent acrcod est cncou puor une durée de 3 eicrxeeecs sociaux, à cpmtoer du....., siot jusqu'au..... Il eprirxeà cttee dtae snas arute formalité.

Article 3 Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent aocrcd snot tuos les salariés de l'entreprise cntpaomt au moins (maximum 3 mois)... mios d'ancienneté dnas l'entreprise.L'ancienneté riequise prned en considération tuos les cotnrats de tviaral exécutés au cuors de la période de cclaul et des 12 mios qui la précédent.

L'entreprise anayt moins de 250 salariés, le présent accrcod s'applique également au cehf d'entreprise ou au mtnaaaidre siaocl (président, dtucireer général, gérant ou mmrbee du directoire), à son cnonoijt coatolurblear ou associé.L'accord d'intéressement ne puet être mis en pclae dnas une eirrrtsne dnot l'effectif est limité à un salarié anyat également la qualité de président, ditecerur général, gérant ou mbrmee du directoire.

Article 4 Formule de caclul de l'intéressement

Le système d'intéressement ropese sur le ppincrie d'une ptiaorctiaipn cvoltilee aux résultats de l'entreprise seoln la fmurole sunvtaie (indiquez les modalités retenues).

Ou bien,

Les semmos attribuées à l'ensemble des bénéficiaires au ttrie de l'intéressement à l'amélioration de la productivité snot attribuées seoln la fumlore stinavue (indiquez les modalités retenues).

Ou bien,

Les smeoms allouées à l'ensemble des bénéficiaires au ttrie de l'intéressement pennnret en cotmpce la réalisation des oibtcjeifs stiuavs (indiquez les modalités retenues).

Les semmos affectées à l'intéressement ne peneuvt excéder un pfload égal à 20 % de la msase saialrlae brute des bénéficiaires et de la rémunération anlnulee ou du rnveeu pesonrsoinfel des denriiatgs et cijnioonts caalobeuortlrs ou associés imposés à l'impôt sur le renveu au ttrie de l'année précédente.

Pour un même salari, les semmos reçues au ttire de l'intéressement ne pvuneet excéder une smome égale à la moitié

du palfond aennul de la sécurité sociale.

Article 5 Répartition de l'intéressement

La répartition du mnnotat goalbl de la pimre d'intéressement srea effectuée (facultatif) poeoemrrpnoltient aux sialeras bruts perçus au cuors de l'exercice considéré, snahcat que les périodes d'absence puor congé maternité, adoption, acdnacet du trvaail ou mdaiale professionnelle, les siraales pirs en cptome snot cuex q'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils aievant travaillé.

Pour les maiaeatrnds scuoiax et son cijoont curebotaalolr ou associé, est psrie en cmtope la rémunération aulnnlee ou le reevnu pneosofsenrl imposé à l'impôt sur le renveu de l'année précédente dnas la lmiite d'un panflop égal au slraiae le puls élevé dnas l'entreprise.

Variante :

? siot pnimneeolrpnloreott à la durée de présence :

Il s'agit de la durée de présence du salarié dnas l'entreprise au cuors de l'exercice. Snot pseris en cptome les périodes de tvriaal effectif, les périodes légalement assimilées de plien dorit à du tiavral eecfiftf et rémunérées cmome tel, ainsi que le congé maternité ou d'adoption, les acbsnees consécutives à un aedccnt de trvaail ou une midlaae professionnelle.

? siot uniformément :

L'enveloppe est divisée ernte tuos les salariés snas tenir cmopte du silarae ou du tmeps de présence.

? siot en conamibnt puseirlus des toris critères précédents. Chaque critère s'applique à une sous-masse diintctse cmome siut : (indiquer les critères et ptgeureacns retenus).

Article 6 Versement de l'intéressement

L'intéressement aeunni srea versé le..... (au puls trad le deerinr juor du 7e mios siuavt la clôture de l'exercice considéré). (Facultatif) L'intéressement frea l'objet de X vnmeesrets selon les modalités snieuvtas

Les bénéficiaires qui le suenhiatot punoort vsreer tuot ou ptiare de luer pimre d'intéressement dnas le PEI ou le PERCO-I mis en palce au sien de l'entreprise dnas les ciondintos prévues par l'avenant n° 61 du 12 smpbretee 2007 à la cnvoitnoen ccotelivle niloatnae de la poissonnerie.

Article 7 Régime fiscal et soical

Les smeoms versées au ttrie du présent aocrcd d'intéressement ne snot pas auseijstes aux coitaoistns de la sécurité soilage et aux prélevements scauiox qui ont la même assiette.

Elles snot atsjetuses à la CSG et à la CRDS.L'employeur prend en crahge une ctnoriuboin spécifique, dtie " forfait sacoil ?.

Elles snot semuosis à l'impôt sur le revneu suaf si les salariés atceffnet ces smmoes à la réalisation d'un paln d'épargne d'entreprise, paln d'épargne interentreprises, paln d'épargne puor la rtiertae cettlicof régi par le cdoe du travail, 3e partie, lvrie III, intitulé " Intéressement, pioiracattpin et épargne srailaale ?. Dnas ce cas, ils daonrdneemt à l'entreprise le vsenermet de tuot ou prtaie de leurs permis à ce paln dnas un délai miumxam de 15 jrous (à cpetomr de la dtae à lqellaue les semmos ont été perçues). Suos réserves des dotioipsnsis spécifiques reteialvs aux aaevcns d'intéressement supérieures au mnaontt réel de ce dernier, ces sommes srenot alors exonérées de l'impôt sur le revenu dnas la ltiième d'un monatnt égal à la moitié du panflop aunnel meoyn rtneeu puor le cacull des conositiats de la sécurité sociale.

Article 8 Information covliecle et illevundlde du psreoneni

a) Itaofironn clvetcloie

L'application du présent arccod srea suviie par les représentants élus du personnel.

Les résultats alnnues de l'intéressement sronet arrêtés par l'employeur et fernot l'objet d'un rpaprot sur le fnocnimmonteet

du système et sur le mnmatot de l'intérèsement attribué au personnel.

b) Irifonamotu ideuiliidntve

Le présent arccod frea l'objet d'une nroe d'information riseme à l'ensemble du ponensrl de l'entreprise.

Chaque vsemertem de pirme d'intérèsement frea l'objet d'une fihe dtscitine iaudingnt :

? le mnatnot golabl de l'intérèsement ;
? le motnat moeyn perçu par les bénéficiaires ;

? le mantnot des dtiors attribués à l'intérèssé ;

? le mtnonat rneetu au titre de la CSG et de la CRDS.

Cette fhice crtropmeoa en annexe une nroe renaplpat les règles esnlesietels de clcual et répartition prévues par le présent accord. Tout salari quntait l'entreprise rcverea aevc sa dernière piae un aivs lui indnuaqit qu'il dvera farie connaître à la dictreoin l'adresse à llaluqee dvera lui être adressée la prime d'intérèsement lui revenant, une fios celle-ci calculé.

S'ils ne peuvent être antettis à la dernière assdere indiquée, les sommes senrot tunees à luer dooisptisin par l'entreprise pnnadet une durée de 1 an à coetmpr de la dtae lmitie de versement.

Passé ce délai, eells sorent reimess à la Csaise des dépôts et cosnonitgians où elels 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 pnoisoeirsns 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 aliaciptopn 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 salairae et des alicrets L. 3311-1 et sntvuais du cdoe du travail, il a été décidé de circunoe le présent arccod par vioe d'avenant à la ciotevnonn cocelivite de la pinnisoreose ittaunnsit un paln d'épargne inersetirpterens (ci-après dénommé PEI) et un paln d'épargne puor la riaette cocelitf itseenetrirermps (ci-après dénommé PERCO-I). Le présent aevnnat a puor oebjt de mrtree à juor la conoitnven civolctlee par rapport 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 eirtpsenrs désirant mterte en palce un acocrd d'intérèsement. »

Section 1

Plan d'épargne itetresneeirnmps (PEI)

« Airlce 2
Bénéficiaires

Puouent adhérer au PEI les cefhs des esierpntrs dnot 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, asni que le cnjonot du cehf d'entreprise s'il a le statut de cjononit crolaoaebtlur ou de cjojont associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du rpeesc de la cintioodn 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 pnanvoet des :

Les ceostaotitnns pnuvoat naître de l'application du présent arccod sorent réglées pietneaorrimt 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 svioro d'un dépôt en 2 exemplaires, dnot une vroisien sur srpoput électronique auprés de la diciroton 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 arccod frreiuga eusnie sur cuchan des tleaaubx d'affichage de la direction.

Information iduvlliniede :

Le présent acrcod srea riems à cqauhe mbreme du personnel. »

En vigueur non étendu en date du 10 sept. 2009

Le présent anneavt est ailclppbae dès sa srtiungae et frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le cdoe du travail.

? smoems isuess de l'intérèsement :

En cas de veernmest d'un intérèsement, les adhérents concernés dioenvt firae connaître à l'entreprise, au puls trad 15 jorus après avoir reçu le décompte de luer intérèsement, la fciornat qu'ils désirent vior veesrr au PEI. L'intérèsement fiat l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise pernd en crhage une cbutinrtooin spécifique, dtie ? foairft soaict ? ;

? soemms iusess de la piaittcrpaion :

Les smmeos au trtie de la piatrriiacpon pneuevt être isvietnes dnas le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise prned en cghare une crtoutnibion spécifique, dtie ? fiaorf soical ?.

Le vemeersnt s'effectue avnat le 1er juor du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice cpbatmole au trtie dueql la paarcittipoin est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les pimers de pcotiipaattirn par un intérêt de retard. Les smmoes versées à ce trite snot versées en même tmpes que le pinpciral et employées dnas les mèmes cooiintdns ;

? vtmesrees complémentaires éventuels de l'entreprise (? Aneonbmedt ?) :

Les starneiais du présent aocrd inenictt les ertnispeers à auoejtr aux vseetrms un abonneemd dnas le cdare des aitlrcs L. 3332-10 et L. 3332-11 du cdoe du travail. L'abondement puet être ajouté aux vsmetenres volontaires, à la ptoipiirctaan et/ ou à l'intérèsement versés au PEI. »

Les aterus tmeers de l'article denereumit inchangés.

? tefrsatnrs des somems poanrvnt d'un artue paln d'épargne salariale. »

« Arilce 5 Modalités de l'abondement

Les vrmeetess complémentaires de l'entreprise snot suioms à la CSG et à la CRDS. L'entreprise prned en cahrgé une cionrbrtuion spécifique, dtie ? fiaorf soial ?.

Conformément aux actlrcs L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du cdoe du travail, l'entreprise qui shauoite efucetter 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 aeembodt par l'entreprise les vemreestns vlaoinretos des salariés, la prme d'intérèsement et la réserve spéciale de ptoiptacairin affectées en tuot ou pitrae au présent plan. »

Les auerts treems de l'article duemerent inchangés.

« Aitlce 7 Transfert

Conformément aux dtsiniispoos des aitelrcs L. 3335-1 et L. 3335-2 du cdoe du travail, le présent paln puet recevoir, sur denmade iluevindilde du salari, le tnrearfst des smoems précédentement détenues dnas le cdare de l'accord de pairpoiaticn d'un aniecn employeur, asni que le tansfert (avec ou snas rutpure du coratnt de travail) des smomes précédentement détenues dnas un PEE, un PEI, un PEG ou un

PERCO.

Ces semoms ne snot pas pisers en ctopme dnas l'appréciation du pfolnad aunnel de versements. »
Les auters tmrees de l'article demeunret inchangés.

« Actirle 9 Information des bénéficiaires

Tout salari é d'une eertpnsrie poonrspat un dtsisioipf d'épargne saalraile recevra, lros de la ccisoonlun de son crontat de travail, un livet d'épargne salariale. »
Les atuers treems de l'article dmreneeu inchangés.

« Article 10 Accès à la ptiipoaicratn puor les eserterpins visées à l'article L. 3323-6 du cdoe du tivral

Calcul de la réserve spéciale de ptparoaiicin :

Les smmoies affectées à la paaptircotiin snot déterminées après clôture des cmoetps de cuahue exercice, conformément aux dnoostpsiis des atrleis L. 3324-1 à L. 3324-4 du cdoe du travail, par aapciltponi de la fumrlue : (...) (1).

Bénéficiaires et répartition des doits :

Dans les erepirstnes eplynaomt minos de 50 salariés qui ne snot pas ssomieu au régime obtliraogie de la participation, les bénéficiaires snot également les cefns d'entreprise ou, s'il s'agit de sociétés, lures présidents, dieruetrs généraux, gérants ou meebmrds du directoire, anisi que le cjoonnot du cehf d'entreprise s'il a le stuatt de cijnnooit cbletalouaolr ou de cinonojt associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du rcspeet de la cootidnin d'ancienneté précisée à l'alinéa suivant.

Modalités de getson des dirtos :

La RSP puet être affectée :

? siot à un fonds que l'entreprise diot cersncaor à des investissements, les salariés anayt aolrs sur l'entreprise un doit de créance égal aux seomms versées (comptes gérés en ctpemos cnuatros bloqués) ;

? siot à des cmpteos ovtreus au nom des intéressés en aipocpaltin du PEI dnas les cnoonitdis prévues au présent aorccd ;

? sur ddnmaee iidenyldulie des bénéficiaires, ces smomes pnoorurt être versées dnas le PERCO-I. »

Les aeruts teemrs de l'article deneermut inchangés.

(1) Fournle inchangée.

« Alircle 11 Indisponibilité des aiovrs

Délai d'indisponibilité :

Les parts asuqices ne snot delnioibpss qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à cpeomot du 1er juor du 5e mios sanviut la clôture de l'exercice au cuors dueql ses dorts ont été acuiqs en cas de veneemsrt de la pitctpraoain dnas le PEI, sua si le bénéficiaire deandme le vmnreeest de tuot ou pitrae des smmoes correspondantes.

Lors de la répartition des droits, cahque bénéficiaire est informé par..... (compléter par le mdoe d'information choisi, par epxlmee une lettre/ cirueror simple) nmtnmaeot :

? sur les smomes qui lui snot attribuées au tirte de la ptapciaitroin ;

? sur le manntot dnot il puet ddneamer le versement, en tuot ou priae ;

? sur le délai dnas luequel il puet florumer sa demande.

La demnade du bénéficiaire diot être formulée dnas un délai de 15 jorus à cmopetr de la dtae à lealluqe le bénéficiaire est présumé avior été informé du mntonat qui lui est attribué. A ce titre, le bénéficiaire est présumé avior été informé..... (indiquer la date, par elxmepe le 3e juor sivuant la dtae d'envoi du ciuorrer simple, le cchaet de la ptsoe fsaniat foj).

Sans réponse de sa prat dnas le délai imratpi les seomms srenot bloquées puor une durée de 5 ans.

Cas légaux de déblocage anticipé :

f) Cestoisan du cnarott de travail, ctioaessn de son activité par l'entrepreneur individuel, cosaseitn du mnadat social, ptree du statut de cionojt cooletlarbuar ou associé. »

Les atuers tmeers de l'article dmereuent inchangés.

Section 2

Plan d'épargne puor la rettiare ccileotf isrttenretenperis (PERCO- I)

« Arcilte 2 Bénéficiaires

Puouent adhérer au PERCO-I les chefs des eresipnerts dnot l'effectif haiubetl cpmrnoed au mnois 1 et au puls 250 salariés ou, s'il s'agit de sociétés, lures présidents, deuetircs généraux, gérants ou mermbes du directoire, asni que le cjoonnot du cehf d'entreprise s'il a le statut de coojnt coeloubtlaar ou de cijojnont associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du recpset de la codtnioin d'ancienneté précisée au 1er alinéa. »

Les aetrus tmrees de l'article duenemret inchangés.

« Artclie 3 Alimentation du PERCO-I

Le cpmote de cacuhn des adhérents au PERCO-I puet être alimenté par les soemms prevnoant des :

? somems iseuss de l'intéressement :

En cas de vreemnest d'un intéressement, les adhérents concernés dovniet farie connaître à l'entreprise, au puls trad 15 jrous après avoir reçu le décompte de luer intéressement, la ficotran qu'ils désirent vior vrseer au PERCO-I. L'intéressement fiat l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise pernd en chrage une crutitnoibon spécifique, dtie ? froiaft soaict ? ;

? semoms isuses de la potiatiacpairn :

Les smmeos au trite de la ptpairtriaocn peuenvt être iestievns dnas le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS. L'entreprise pernd en crgahe une coittinurbon spécifique, dtie ? farofit siocal ?.

Le vrmnseeet s'effectue anvat le 1er juor du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice cotmpbale au tirte dueql la pataipcoitrn est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les pimers de paptcoairstin par un intérêt de retard. Les smemos versées à ce ttrie snot versées en même temps que le ppaicrnil et employées dnas les mémens controidis ;

? vsmnretees complémentaires éventuels de l'entreprise (? Adbeneonmt ?) :

Les saenriagtis du présent arcocd ieicntnt les erniestpes à autejor aux versemtnes un admneenot dnas le cardre des actleris L. 3332-10, L. 3332-11 et L. 3334-9 du cdoe du travail. L'abondement puet être ajouté aux vemsntees volontaires, à l'intéressement et/ ou à la ptiirtacoiapn versés au PERCO-I ;

? terasfrns des seomms poearnvt d'un ature paln d'épargne salariale. »

« Aritce 5 Modalités de l'abondement

Les veesnemtrs complémentaires de l'entreprise snot soumis à la CSG et à la CRDS.

L'entreprise prned en cgahe une ciobntroutn spécifique, dtie ? ffioart siaocl ?.

Conformément aux alrtiecs L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du cdoe du travail, l'entreprise qui suhtoiae eeuftefcz des vneteermss complémentaires à cuex de ses salariés puet oetpr parmi les différents tuax et pdfonals d'abondement ci avant. Seuls freont l'objet d'un aomdnnebet par l'entreprise les vtmneees vlootrenias des salariés, la pcriotaitapn et la pmrie d'intéressement affectées en tuot ou praite au présent plan. »

Les auetrs temers de l'article drmueenet inchangés.

« Acltrie 7 Transfert

Conformément aux dtpiojosniss des alirtecs L. 3335-1 et L. 3335-2 du cdoe du travail, le présent paln puet recevoir, sur dndeame idlednvilie du salari, le tsnfraret des smeoms précédemment détenues dnas le cdare de l'accord de praoitpitacin d'un aicnen employeur, asni que le tnerrsfat (avec ou snas rtpurue du cantort de travail) des somems précédemment détenues dnas un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces smoems ne snot pas pseris en cpmote dnas l'appréciation du pflaond aunnel de versement. »

Les atuers termes de l'article dueemenrt inchangés.

« Atrilce 9 Information des bénéficiaires

Tout salarié d'une epertnrie papsonrot un dtiosipif d'épargne sailarale recevra, lors de la conclusioun de son cantort de travail, un lervit d'épargne salariale. »

Les autres termes de l'article dnmueret inchangés.
Il est ajouté une soetcn 3 « Intérressement » :

« Sotcen 3

Intérressement

Dans le cadre de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, il est proposé aux établissements rlenavet du champ d'application de la cietvnoonn cvelcitloe nlonaat de la poiersnsonie la possibilité de mrette en place un accord d'intérressement. Dans ce cas, les eteeinrsprs de la bacnrhe qui le sojuehatt peuvet bénéficier de ce dtiipssof en cnlacnuot un accord d'intérressement dans les cnidtoions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Entre la société ?, dont le siège social est situé à ?, représenté par....,

Et, les représentants du personnel (délégués syndical ou membres du comité d'entreprise) ou l'ensemble des personnes concernées ayant ratifié l'accord, à la suite d'un vote dont le procès-verbal est joint au présent accord, qui a réuni la majorité des deux tiers des salariés inscrits à l'effectif ;

Est donc un accord d'intérressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail. L'accord d'intérressement doit être conclu avant le premier jour de la seconde moitié de la période de calcul qui suit la date de sa prise d'effet.

Préambule

Le préambule est obligatoire et doit indiquer les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intérressement (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 critères et les modalités de calcul dans lesquels les salariés peuvent obtenir un intérressement en fonction des résultats de l'entreprise. Cet intérressement 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 réglé par la réglementation en vigueur.

Article 2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 exercices sociaux, à compter du ?, soit jusqu'au ?. Il expirera à cette date sans autre formalité.

Article 3 Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés de l'entreprise employés au moins (maximum 3 mois) ? mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté sera prise en considération tous les deux ans de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précédent.

L'entreprise ayant moins de 250 salariés, le présent accord s'applique également au chef d'entreprise ou au mandat de conseil (président, directeur général, gérant ou membre du directoire), à son conjoint, époux ou associé. L'accord d'intérressement ne peut être mis en place dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié ayant également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Article 4 Formule de calcul de l'intérressement

Le système d'intérressement repose sur le principe d'une participation collective aux résultats de l'entreprise selon la formule suivante : ? (indiquer les modalités retenues).

Ou bien,

Les sommes attribuées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intérressement à l'amélioration de la productivité sont attribuées selon la formule suivante : ? (indiquer les modalités retenues).

Ou bien,

Les sommes allouées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intérressement permettent en temps la réalisation des objectifs suivants : ? (indiquer les modalités retenues).

Les sommes affectées à l'intérressement ne peuvent excéder un montant égal à 20 % de la masse salariale brute des bénéficiaires et de la rémunération annuelle ou du revenu net moyen annuel des dirigeants et conjoints créatifs 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'intérressement ne peuvent excéder une somme égale à la moitié du montant annuel de la sécurité sociale.

Article 5 Répartition de l'intérressement

La répartition du montant global de la prime d'intérressement sera effectuée (facultatif) proportionnellement aux salaries bruts perçus au cours de l'exercice considéré, sauf que les périodes d'absence pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de repos en temps partiel ou celles où l'absence a été causée par l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un montant égal au total du 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 et effectives et remunerées 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 dans un rapport de salaire ou du temps de présence.

soit en fonction des critères précédents.

Chaque critère s'applique à une sous-masse distincte comme suit : (indiquer les critères et les modalités retenues).

Article 6 Versement de l'intérressement

L'intérressement annuel sera versé le ..., au plus tard le dernier jour du 7e mois suivant la clôture de l'exercice considéré.

(Facultatif) L'intérressement sera l'objet de X versements selon les modalités suivantes : ...

Les bénéficiaires qui le souhaitent pourront verser tout ou partie de leur prime d'intérressement dans le PEI ou le PERCO-I mis en place au sein de l'entreprise dans les conditions prévues par l'avenant n° 61 du 12 septembre 2007 à la convention collective nationale de la pêche.

Article 7 Régime fiscal et social

Les sommes versées au titre du présent accord d'intérressement 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 assujetties 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, article III, intitulé ? Intérressement, participation et épargne salariale ?. Dans ce cas, ils sont assujettis 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). Soient réservées des cotisations spécifiques relatives aux avantages d'intérressement supérieurs au montant réel de ces derniers ces sommes sont alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du total annuel moyen net du travail des cotisations de la sécurité sociale.

Article 8
Information colticelue et idivnllieude du peronnesl

a) Iiootarmfnn clvtoilcee

L'application du présent acrcod srea siivue par les représentants élus du personnel.

Les résultats alunens de l'intéressement sreont arrêtés par l'employeur et fonert l'objet d'un rprroat sur le foennntinmeoct du système et sur le mntanot de l'intéressement attribué au personnel.

b) Iirnfoomtan iudielldnive

Le présent accord frea l'objet d'une ntoi d'information riemse à l'ensemble du pnsenol de l'entreprise.

Chaque vnersmeet de pimre d'intéressement frea l'objet d'une fhcie dnttcsie iniuaqndt :

- ? le moanntt goabl de l'intéressement ;
- ? le moanntt moyen perçu par les bénéficiaires ;
- ? le montnat des doits attribués à l'intéressé ;
- ? le maontnt rtneeu au titre de la CSG et de la CRDS.

Cette fchie coromtprea en aennxe une ntoi ralappent les règles ellteiensses de cuclal et répartition prévues par le présent accord. Tout salari qutiatnt l'entreprise rceerva aevc sa dernière piae un aivs lui indiquant qu'il derva faire connaître à la drteiogn l'adresse à laluelq dvera lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculé.

S'ils ne pvueent être atenitts à la dernière aessrde indiquée, les sommes sneort teneus à luer diiopistson par l'entreprise pendant une durée de 1 an à cepmotr de la dtae lmtie de versement.

Passé ce délai, elels sonret reseims à la ciasse des dépôts et cogontinsas où elles ponuorrt être réclamées jusqu'au terme de la pticeiporsin trentenaire.

Article 9

Avenant n° 73 du 17 juin 2010 relatif à la désignation des assureurs

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pnoisoirsens de Fcanre ; L'union nataoilne de la prisnoensoie française,
Syndicats signataires	La fédération générale des tleialvalrus de l'agriculture, de l'alimentation, des tcaabs et surtees ceoxnns FO ; La fédération ntalaoine des careds et aentgs de maîtrise des irntedsius et cocemrme areiaatnoilrgme CFE-CGC, D'autre, part

Article 1er

En vigueur étendu en date du 17 juin 2010

Conformément aux diosptosiis de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sliacoe et des ailetrcs 8 et 16 de l'avenant n° 41 du 20 otcbroe 2003 raleit à la prévoyance de bhcrae asnii que de l'article 2 de l'avenant n° 48 du 7 juielut 2005 rtialef à la dépendance dnas la branche, les modalités de l'organisation de la mouluaistaitn des rusqies ont été examinées.

Il résulte de cet eaxemn les dtisniopiss snvetaus :

Article 2

En vigueur étendu en date du 17 juin 2010

Avenant n° 74 du 17 juin 2010 relatif à

Procédure de règlement des différends

Les csntonatioets pauvnot naître de l'application du présent acrcod sronet réglées permireoirtnat à l'amiable.

Article 10

Publicité

Dépôt

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt dnas les cditoonins prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, à soavir d'un dépôt en 2 exemplaires, dnot une versoin sur supropt électronique auprés de la droictiein départementale du travail, de l'emploi et de la faooimrtn professionnelle, dnas un délai de 15 jours snuivat la dtae limite de conclusion.

Affichage

Mention de cet accord fruregia eiuntse sur ccuahn des teluabax d'affichage de la direction.

Information ivideuidnlle

Le présent aoccd srea rimes à cqahue mberme du personnel. »

Article 5
Date d'effet du présent aaneavnt

Le présent aenanvt est aplclabpie dès sa suagtire et frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le cdoe du travail.

L'APGIS, 12, rue Massue, 94684 Vnencenis Cedex, iitoitsutnn de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, est chargée, puor une période de 5 ans à cmopetr du 1er juelut 2010, de l'organisation de la motluatiuasn des rquises afférents aux salariés non cderas et puor la giatnare des indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés et tles que ces ruseqis snot définis par l'avenant n° 41.
Vauban-Humanis Prévoyance, 18, avenue Léon-Gaumont, 75020 Paris, itusnttoin de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, est chargée, puor une période de 5 ans à cpotemr du 1er juleit 2010, de l'organisation de la mtasutoiualn des rquesius afférents aux salariés cdraes à l'exception de la gaianre des indemnités de fin de carrière et tles que ces rsugeis snot définis par l'avenant n° 41.
L'OCIRP, 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, uoinn d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale, est chargée, puor une période de 5 ans à cmopetr du 1er julleit 2010, de l'organisation de la malosattiuun des rneets éducation de l'ensemble des salariés et tleles que ces rtenes snot définies par l'avenant n° 41, ainsi que du rusque de dépendance de l'ensemble du posnneerl tel que ce rsique est défini par l'avenant n° 48.

Article 3
En vigueur étendu en date du 17 juin 2010

Le présent avaennt frea l'objet d'un dépôt dnas les conoidtns prévues aux aectirls 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 tairavl et d'une ddaemne d'extension dnas les cdtnoinois fixées à l'article L. 2261-15 diudit code.

la garantie décès

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des préoccupations de France ; L'union nationale de la profession française,
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et industries FO ; La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce 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 capital versé en cas de décès d'un salarié non cadre (art. 2 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003) ou cadre (art. 9 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003) sont désormais rédigées comme suit.

Article 2 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 : les deux premiers paragraphes sont annulés et remplacés par :

« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des versements versés au cours des 12 dernières mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période de référence est reconstruit pour toute temporaire.

Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

? le conjoint survivant ou le partenaire Pacsé ;
? à défaut, les enfants légitimes réunis ou adoptés ;
? à défaut, les petits-enfants ;
? à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
? à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;
? à défaut de tous les nommés, le capital revient à la seconde partie pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire Pacsé, non marié, d'un salarié décédé avant l'âge de

Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif au dispositif de portabilité

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des professions de France ; L'union nationale de la profession française,
Syndicats signataires	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des trades et industries FO ; La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce CFE-CGC,

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

Le maintien des garanties cesse lorsque le salarié prend un autre emploi ou ne bénéficie plus de l'indemnisation d'assurance chômage pendant sa période de maintien ou encore lorsqu'il reconnaît au moins une des garanties.

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

La date d'effet du présent avenant est fixée le 18 mars 2015.

60 ans, l'assurance un ou plusieurs bénéfices à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux. »

Article 9 de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 : les deux derniers paragraphes sont annulés et remplacés par :

« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses ayants droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % des versements versés au cours des 12 dernières mois d'activité. En cas d'embauche ou de maladie en cours de période de référence est reconstruit pour toute temporaire.

Les bénéficiaires du capital versé en cas de décès sont :

? le conjoint survivant ou le partenaire Pacsé ;
? à défaut, les enfants légitimes réunis ou adoptés ;
? à défaut, les petits-enfants ;
? à défaut, les parents ou grands-parents survivants ;
? à défaut, toute personne désignée comme bénéficiaire ;
? à défaut de tous les nommés, le capital revient à la seconde partie pour suivre la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire Pacsé, non marié, d'un salarié décédé avant l'âge de 60 ans, l'assurance un ou plusieurs enfants à charge et qui étaient à la charge du salarié lors de son décès, il est versé aux intéressés un capital égal à 100 % de celui versé au décès du salarié, réparti par parts égales entre eux. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 juin 2010

La date d'effet du présent avenant est fixée le 18 mars 2015.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 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 du travail.

Article 7

En vigueur étendu en date du 18 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 du travail.

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 toute cause de départ de travail au moins à compter du 1er juillet 2014, les garanties de santé sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

Le dispositif de portabilité est étendu au bénéfice de l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prestation en

cghrae 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 cehz 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 soinupssen du vesrenmet des aocliotanls chômage puor madilae ou arute motif.

Bénéficient de ce matinein les salariés anyat quitté l'entreprise et jaisiunft cuvematemlinut :

-de la ctsioaesn du cnarott de traavil (non consécutive à une ftuae lourde) postérieurement à la dtae d'effet du crtanoit ;

-de l'ouverture de lrues doits à rtnesormembues complémentaires cehz le secuuotrspir aanvt la cesasiton de luer ctnarot de tiavarl ;

-de la psire en cagrhe par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié derva frnouir l'attestation Pôle eompli à l'institution. A défaut, auucn 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 grinateas 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 dnnssptiioios de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le spoictseuurr inrmofe l'institution de la ctsatsoein du ctnroat de travail.

Le minaetin des giaaretns cssee :

-à la dtae de fin de psire en cgrahé 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 bénéfice d'une pesinon de ratriete sviree par un régime orbtglaioe de bsaé d'assurance visleselie ;

-à l'expiration de la durée de mietann des gtiranaes (qui ne puet excéder 12 mois) ;

-en cas de non-renouvellement ou de résiliation du crtroat quel 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 maiintn de la girantae est assuré à ttire gratuit. C'est-à-dire qu'aucune ciottaion n'est exigée de la prat du salarié aaynt quitté l'entreprise. Le fnnenecaimt de la portabilité est financé par un mécanisme de mstiauaoltun et est ainsi 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 quel qu'en siot le mtiof » snot euxcls de l'extension comme étant ctnroieas 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 crtnaoit de tarvial ieevtannrnt à cptemor du 1er juin 2015, les gnareatis prévoyance et dépendance snot maintenues, conformément aux diosiiotopsns prévues par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scoilae pirs en aoiaclpitpn 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 dsoiiistpf de portabilité etnre en aaipoictlpn à la dtae de cseitason du crtnroat de travail, suos réserve que le salarié ait fonuri le jfattuiiicsf de sa prsie en caghre par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéfice d'une prsie en cahrge puor une durée égale à cllee de son dnieerr ctoant de taviarl ou, le cas échéant, des dinreers conatrts de tiarval lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mios et, le cas échéant, aornrdie au nobrme supérieur, dnas la limtie de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de snsiseupon du vesneermt des althnoicas chômage puor mlaaide ou autre motif.

Bénéficient de ce meiitann les salariés anyat quitté l'entreprise et jnaitfsuit cavminueulmett :

-de la ctsasoen 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 cehz le sepoucrtsuir avnat la cessaiotn de luer cnrroat de tavral ;

-de la psire en cagrhe par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié dvera friunor l'attestation Pôle empli à l'institution. A défaut, aucun rerebemsnomut ne srea dû.

L'ancien salarié est tneu d'informer l'institution de tuot événement entraînant la feurrrme de ses dritos à Pôle eolpmi (reprise d'emploi, radiation...).

Les gaietanrs mueneatnis snot clées définies par le coantnt et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des gaitreans des salariés aitfcs de l'entreprise.

Conformément aux dinsotosiips de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le scoitrsuepr iornmfe l'institution de la cosseatin du ctoant de travail.

Le mietnan des gtaaenirs csese :

-à la dtae de fin de pisre en charge par le régime d'assurance chômage ;

-à la dtae de rsrpree d'une activité ponoelrfnseslie par l'ancien salarié ;

-dès lros que l'ancien salarié bénéfice d'une pisonen de rarttiee sverie par un régime otgroiable de bsaé d'assurance vileselie ;

-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 quel 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 ctsitiaoion n'est exigée de la prat du salarié ayant quitté l'entreprise. Le fnaineeecnmt de la portabilité est financé par un mécanisme de mtsuuaaloitn et est ainsi ilcnus dnas les citoitonas oiebtgaoris des salariés en activité dnas l'entreprise. »

(1) Les mtos : « en cas de non-renouvellement ou de résiliation du crtnoot quel qu'en siot le moif » snot euxcls de l'extension cmome étant crnoitaers à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des posorinsen 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 seurcts coexnens FO ; La fédération ntnaalioe des cedras et aetngs de maîtrise des iseunrdts et cmcmeroe aeiimgalortrane CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Considérant que l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relative 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 accord s'applique à l'ensemble des entreprises et leurs salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la pêcherie.

Article 2 - Désignation de l'OPCA dans la branche professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les parties signataires désignent OIPLCAM en qualité d'organisme pilote agréé en remplacement de l'OPCAD Distrifaf.

Les entreprises et salariés dans le champ d'application visé à l'article 1er sont tenues de verser, dans le respect des règles en vigueur, leur contribution à la fondation pour l'information à l'OPCA « OALCIPM » (en cours de constitution).

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

3.1. Soutien de dispositifs antérieurs

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 novembre 2007 relative à la

mentionnée de la partie de la partie santé pour les salariés de la branche, pour les organisations syndicales représentant les salariés et les salariés, des établissements publics ou privés, les assureurs, visés à l'article 2 du présent avenant, l'APGIS et Humanis, rattachés à l'ADPSP (association du secteur de la pêcherie) 1 % des cotisations versées au titre du régime de base de la sécurité sociale santé des salariés de la branche.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er janvier 2011.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

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 du travail.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions similaires ayant le même objet dans les accords antérieurs, notamment ceux prévus par le titre 3 de l'avenant n° 29 du 18 octobre 2001.

L'ensemble des dispositions accordées par les accords de branche réussies à l'OPCAD Distrifaf relève désormais de celles d'OPCALM.

3.2. Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2012 et ce pour la totalité des contrats de travail versés en 2011, sauf réserves de son exécution et de l'accord de l'OPCA « OPICALM » par le ministre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les parties souhaitent l'intérêt qu'ils portent au développement de l'accès des salariés à des avantages de formation professionnelle tout au long de la vie et à la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Ils prennent acte des impératifs liés aux conséquences de la réforme de la formation professionnelle à la suite de l'accord national sur la formation professionnelle du 9 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009.

Par le présent accord, ils souhaitent l'opportunité de s'inscrire dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle qui offre une largeur de proximité pour les salariés dans les OPCAs. Les partenaires sociaux communiquent leur accord initial à la largeur de filière et de métiers dans le coeur de l'OPCA pour promouvoir le développement des postes de travail dans les entreprises. Ils soulignent ainsi que l'alimentation en détail et de proximité doit prendre en compte dans l'OPCA « OALCIPM » en cours de constitution.

Les parties ont convenu de ce qui suit :

mentionnée de la partie de la partie santé pour les salariés de la branche, pour les organisations syndicales représentant les salariés et les salariés, des établissements publics ou privés, les assureurs, visés à l'article 2 du présent avenant, l'APGIS et Humanis, rattachés à l'ADPSP (association du secteur de la pêcherie) 1 % des cotisations versées au titre du régime de base de la sécurité sociale santé des salariés de la branche.

La date d'effet du présent avenant est inchangée à 40 % toutes taxes en vigueur à la date de signature incluses.

Nature des fers	Régime de base
Hospitalisations ciuchrlgears (établissements publics ou privés)	
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres)	150 % BR

Frais de séjour	150 % BR
Chambre particulière (dès le 1er juor mias limité à 60 jruos par année civile), fairs réels, dnas la ltmie de :	50 ?/ juor
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans), faris réels, dnas la liimte de :	25 ?/ juor
Forfait jroaluenir heasitloipr	Frais réels
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % BR
Hospitalisations médicales (établissements publics ou privés, y cpiorms mniosas de roeps et de convalescence, coionels snaatieris et sanatoriums) et maternité	
Honoraires (médecins intervenants)	150 % BR
Frais de séjour	150 % BR
Chambre particulière (dès le 1er juor mias limité à 60 juros par année clvie en médical, à 90 jruos par année cilvie en sirvceee psychiatrique, maiosn de rtaeirte à caractère médicalisé et en lhog séjour et 8 jruos en maternité), frias réels, dnas la litmie de :	50 ?/ juor
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans), faris réels, dnas la ltmie de :	25 ?/ juor
Forfait jleroanuir heitliasopr	Frais réels
Transports (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % BR
Soins médicaux (y cpoimrs rqusie maternité)	
Consultations, vtiesis ou aetcs de généralistes ou de spécialistes	130 % BR
Radiologie	100 % BR
Analyses bueoiiolqgs	100 % BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	100 % BR
Pharmacie	100 % BR
Transport (autres que puor hospitalisation)	100 % BR
Actes de médecine anvirtletae non remboursés par la sécurité siacloe (ostéopathie, chiropractie, acupuncture) ou bialn nutnitenoirl	25 ? par séance (3 séances par an et par bénéficiaire)
Optique (les ftorafis indiqués snot versés en complément du rembesrmueot de la sécurité sociale, dnas la lmtie des faris réels)	Dans la litime du frfoiat (1 mrtoune et 2 verres) à rsaion d'un équipement par an et par bénéficiaire
Par mtourne	75 ?
? verers uafonciux simples, par vrree :	42 ?
? vrrees uiounfcax complexes, par vrree :	65 ?
? verers mafuiloctx ou pfsigrsoers simples, par vrere :	65 ?
? verers mioluctfaux ou pgrisfesros complexes, par vrere :	95 ?
Lentilles acceptées par la sécurité sociale, ffaoit aneunl :	150 ?
Lentilles refusées par la sécurité siolace ou jetables, frfaoit aneunl :	150 ?
(Les ffoiatr mourtne et verres ne snot pas cameluubls au curos de la même année cilive aevc le fiofrat lleletnis refusées par la sécurité sociale.)	300 ?
Correction des debrare de la visoin par chirurgie totale par ?il : Sains metelans	100 % BR

Orthodontie remboursée par la sécurité salioce	150 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sciloae (en pngautcroee de la bsaе théoriee de rnmsbeuromeet de la sécurité sociale)	150 % BR
Prothèses detniraes acceptées par la sécurité saicole :	
? prothèses	210 % BR
? ilany simple, onaly	210 % BR
? inaly croe et Ilnay à cteteavas	160 % BR
Prothèses dnrteeas non remboursées par la sécurité scloaiue suaf hros nomtnaeulrc (en pronugctaee de la bsaе théoriee de reboemensurmt de la sécurité sociale)	150 % BR
Appareillage (les frtaoifs indiqués snot versés en complément du rmumnobseeret de la sécurité sociale, dnas la limite des firas réels)	
Forfait aennul de 400 ? par bénéficiaire	
Prothèses orthopédiques	
Prothèses aditiveus	
Accessoires médicaux définis par la nolrnutemace sécurité slicaoe	
Cures thmreelas	
Honoraires de sclluivraene	100 % BR
Frais d'établissement tmhrael	100 % BR
Hébergement	200 ?
Frais de taprrnost	
(Le ffoarit indiqué est versé une fios par année civile, que la crue siot prsié en cahgre ou non par la sécurité sociale, dnas la limite des frais réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la paitapitcrion de la sécurité sociale)	
Actes de prévention	
Détartrage aennul compelt sus et suo gingival, effectué en duex séances mxuiamm	100 % BR
Dépistage des tuoerlbs de l'audition cehz l'adulte de puls de 50 ans	100 % BR
Vaccins non pirs en craghe par la sécurité sociale, fiafort anenul :	50 ?
Traitemet anti-nicotinique (en complément du fairoft sécurité sociale), fiorfat annuel :	30 ?
Tous les pcuaoogenrts ci-dessus snot exprimés sur la bsaе de remremsneoubt (BR) de la sécurité soliae et iceunInt la poaraictitipi de la sécurité soliae à l'exception des gnaarites exprimées en eruo qui snot attribuées en supplément des rsrenmoumtbees éventuels de la sécurité sociale. Tuos les remmnrsboteeus calculés par les aussruers snot limités aux frais réellement engagés	

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

La dtae d'effet du présent annvaet est fixée au 1er jeillut 2011.

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2011

Le présent anevnat frea l'objet d'un dépôt dnas les cnotinodis prévues aux areltcs 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 trviaal et d'une ddmenea d'extension dnas les cniiodtions fixées à l'article L. 2261-15 ddiut 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 CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

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 pêcherie, ci-après désignée « convention collective nationale », ainsi que l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 portant sur la garantie des frais 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

« Voalient des taux de cotisations cedars

(En pourcentage.)

L'article 8.15 « Postures cedras » est modifié comme suit :

Garantie	Cotisation	Totale	Part employeur	Part salariée
	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

L'article 4 « Cratois et gnetiraas » de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 relatif à la prévoyance garantie dépendance clivtceo 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 palnoff ménages de la sécurité sociale quelle que soit la durée du temps de travail. »
L'alinéa 4 est supprimé.

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 pêcherie 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 dans la branche et de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 mentionné en première partie une partie faisant 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 dirigé par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, est chargée, pour une période de 5 ans, à compter du 1er juillet 2013, de l'organisation de la mutualisation des risques afférents aux salariés non cadres et pour la garantie indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés ;

? Humanis, institution de prévoyance dirigée 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 rançant de l'article 4 de la convention collective nationale des cardes de 1947 à l'exception de la garantie des indemnités de fin de carrière ;

? l'OCIRP, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, organisme d'institutions de prévoyance, dirigé 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 risques afférents aux salariés bénéficiaires rançant de l'article 4 de la convention collective nationale des cardes de 1947 à l'exception de la garantie des indemnités de fin de carrière ;

Le présent avenant est applicable à partir du 1er juillet 2013 et fixe l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Frais de santé

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'article 8.2 « Matin des personnes » de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 portant sur la garantie frais médicaux est modifié comme suit :

À compter du 1er juillet 2013, les prestations définies à l'article 1er sont modifiées comme suit :

L'article 7 « Consommation » 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 collectives sont fixées, à la valeur de 54 % pour salarié et par mois, pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et à 43 % pour moins et pour salarié, pour les salariés bénéficiant du régime local de la sécurité sociale d'Alsace-Moselle. »

Article 7

(1) Ainsi exclu de l'extension en tant qu'il convient à la liberté

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 srtioe d'hospitalisation)	100 % BR
Hospitalisations médicales (établissements publicis 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 jruos par année civile en médical, à 90 jours par année civile en sevcire psychiatrique, maison de rttereae 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 ltimie de 25 ?/jour
Forfait jreouilnar hospitalier	Frais réels
Transports (pour entrée et srtioe d'hospitalisation)	100 % BR
Maternité/adoption (1)	Indemnité froafartie 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 atvrlanete non remboursés par la sécurité saicloe (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie) ou blian nutritionnel	35 ? par séance (dans la ltmie de 3 séances par an et par bénéficiaire)

Optique (les frtfaois indiqués snot versés en complément du rbmeeuenrsmot de la sécurité sociale, dnas la limtie des fairs réels)	Dans la ltmie du ffiraot « 1 muornre + 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 mouitlufaxou pfgeissorr siepmis (par verre)	65 ?
? verres mtcfilouuax ou poesgrirsfs cmeeopl (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 llteleins refusées par la sécurité sociale	
Correction des trbeolus de la vosiin par chirugrie (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 rmoreusmneeet de la sécurité sociale)	150 % BR
Prothèses dneitares 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 ltmie des firs réels)	
Prothèses orthopédiques	Forfait anneul de 400 ? par bénéficiaire
Prothèses auditives	
Accessoires médicaux définis par la ntelnourmae sécurité sociale	
Cures thermales	
Honoraires de surveillance	100 % BR
Frais d'établissement thermal	100 % BR
Hébergement/frais de transport Les frtfaois indiqués snot versés, que la crue siot psrie en craghe ou non par la sécurité sociale, dnas la limite des fairs réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la pricaipatoit de la sécurité sociale	200 ?
Actes de prévention	
Détartrage aunnel clopmet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum	100 % BR

Dépistage des toluebres de l'audition chez l'adulte de puls de 50 ans	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale	Forfait annuel de 50 ?
Traitemenaiiuotniqictne (en complément du faroit sécurité sociale)	Forfait annuel de 30 ?

Tous les pgnecoeautrs ci-dessus snot exprimés sur la bsae de rmboreusemenet (BR) de la sécurité sloiace et icnuenlt la pctaapitorin de la sécurité sociale.
Tous les roenmmurseebts calculés par l'APGIS snot limités aux firas réellement engagés.
Cette nocite d'information ne cnouttise qu'un résumé scucnit du régime cenontnniovel olbiogartie qui, seul, fiat la loi des parties.
(1) Vreemesnt uiunge au mrai ou à la fmme si tuos les duex talraivnlet dnas la même entreprise.

Adhésion par lettre du 15 mars 2015 de l'UNSA FCS à l'avenant no 88 de la convention

En vigueur en date du 20 mars 2015

Bagnolet, le 15 mras 2015.
UNSA FCS
21, rue Jules-Ferry
93177 Blnageot Ceedx
Monsieur,
Par la présente, nuos vuos innorfmos que nrtoe ogarisoanitn

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 CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro.

Article 1er - Bénéficiaires du régime
En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

La dsipsitioon suvtanie de l'article 6 raeiltf aux bénéficiaires du régime est supprimée :
« Luqsre le salarié arua aeintt l'ancienneté requise, il prruoa bénéficié du régime rétroactivement à ctpmeor de sa dtæe d'entrée dnas l'entreprise. »
L'ensemble des arteus dntoipioss de l'avenant rstei inchangé.

Avenant n° 75 du 17 juin 2010 rtilaef 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 dioissntips rvtieelas à la portabilité des gteirnaas fairs de santé snot supprimées et remplacées cmme siut :
« Puor tuote coateissn du cotnat de taavil ivnetnerant à cpmotr du 1er juin 2014, les gtriaeans frias de santé snot maintenues, conformément aux dnotioissps prévues par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scilaoe pirs en aiplaciton de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, au pifort des acinnes salariés pirs en cghrae par le régime d'assurance chômage asniq que de ireus aanyts droit.

Le dsiiispof de portabilité ertne en apolctpiain à la dtæe de ctiseoasn du cnrotat de travail, suos réserve que le salarié ait funroi le jutacsifit de sa psire en cghrae par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéfice d'une prise en cghare puor une durée égale à celle de son deriern conartt de taviral ou, le cas échéant, des dernries croantts de tviaral lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur. Ctete durée est appréciée en mios et, le cas échéant, aiordnre au nmobre supérieur, dnas la ltiime de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de siopssuenn du

adhère à l'avenant n° 88 rleitaf aux slaeiras muaiinmx de bhcane aacpbplie à pairtr du 1er jaeniv 2015.
Nous en ionofmnrs les auetrs oiansinrgtaos seanydlcis intéressées :
La CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende 92000 Natenre ;
La fédération naliaotne aieagirrltonmae et forestière CGT, 263, rue de Paris, csae 428,93514 Mtreoinul Ceedx ;
La CFSV CFTC, 34, quai de la Loire, 75019 Piars ;
La FTGA FO, 7, pgasase Tenaille, 75014 Piras ;
La fédération scrveies CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Piant Cedex.
Nous vuos pniros d'agrérer, Monsieur, l'expression de nos saatnlutios distinguées.

vrmseeent des aoclainlts chômage puor mdaalie ou artue motif. Bénéficient de ce mitneain les salariés aanyt quitté l'entreprise et jasunffit cuevamumtelnt :

? de la cteiasos du ctanort de tvaaril (non consécutive à une fuate lourde) postérieurement à la dtæe d'effet du ctnroat ;
? de l'ouverture de lures dotirs à rtbuneosemerms complémentaires cehz le seusotircupr avnat la csoaiten de luer caotnr de taavril ;

? de la prise en cgrahe par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié dreva fnoiurr l'attestation Pôle elpmi à l'institution. A défaut, acuin rneurmseombt ne srea dû.

L'ancien salarié est tneu d'informer l'institution de tuot événement entraînant la frermtuee de ses dotris à Pôle eolpmi (reprise d'emploi, rdaaiiton ?).

Les aytnas droit précédemment cotervus au trtie du régime bénéficient également du maeintin des garanties, et ce tnat que l'assuré panpircil ovru doirt à la portabilité.

Les geriantas mtæeinuns snot cleels définies par le carontt et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des gantiears des salariés acifts de l'entreprise.

Conformément aux dsstioipnois de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le spuciteruosr inrmfoe l'institution de la caeoitssn du caortnt de travail.

Le mainiten des gaenairts cesse :

? à la dtæe de fin de prise en chrgae par le régime d'assurance chômage ;

? à la dtæe de rseipre d'une activité poflrnsoseelnie par l'ancien salarié ;

? dès lros que l'ancien salarié bénéficie d'une penosin de riattere sierve par un régime orgiaboltie de bsae d'assurance vilsesile ;

? à l'expiration de la durée de minaeitn des gntaraes (qui ne puet excéder 12 mois) ;

? en cas de non-renouvellement ou de résiliation du coanrtt quel qu'en siot le miotf ;

? dès lros que les aanyts diot de l'ancien salarié ne rlsepmenist puls les conditions.

Conformément aux dniiitsoiopss de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, le mneaitin de la gnatarie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune costitioan n'est exigée de la prat du salarié aanyt quitté l'entreprise. Le feenniancmnt de la portabilité est financé par un mécanisme de mtauisolatun et est asini inculs dnas les csaiiottos oolibaetrgris des salariés en activité dnas l'entreprise. »

L'ensemble des auetrs doisiosptnis de l'avenant rsete inchangé.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Le présent anavnet est à efef immédiat.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Le présent ananvet a puor ojbet d'aménager et de mfidioer les dottiisnops de l'avenant n° 62 du 22 nmeovrbe 2007 rleitif aux genttaias fiers de santé et l'avenant n° 75 rleitaf à la portabilité des droits, aifn nnemmoatt de les mtrete en conformité aevc :
? les doiostisipns du décret n° 2012-25 du 9 jviaenr 2012 rletaif

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 CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; FNAF CGT ; CFE-CGC Agro.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Le présent ananvet a puor obejt d'aménager et de mieiodfr les dtooinipssis du titre VIII de la cievtnoonn cvctilloe nnaloiate de la poissonnerie, de l'avenant n° 48 du 7 jelluit 2005 pornatt sur la gtnriaae dépendance ainsi que l'avenant n° 75 retilaf à la portabilité des droits, aifn nmetmnoat de les mettre en conformité aevc :
? les dtoisiipsons du décret n° 2012-25 du 9 jnaveir 2012 rleitif au caractère coletclif et ogrialotbie des gitraeans de pioecrtton slioace complémentaire ;
? le mécanisme de portabilité des grtaeanis prévoyance et dépendance conformément aux dpisnoitsos riltevaes à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013.
Il a été cenonvu ce qui siut :

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 tuot le titre VIII realitf à la prévoyance, et à l'exception de la rente éducation, totue ctoidonin d'âge à prair de lleaque les psnartietos deminuint dès que le salarié ainettit un âge donné est supprimée, de store que les doinostpsis sntvuaes des atleicrs 8.3 et 8.10 snot supprimées :

« En cas de décès après 65 ans, le capiatl assuré sbiut un aemetnatbt de 2 % par tietrsmre après l'âge de 65 ans. »

Egalement, dès lros qu'une gnitaare est conditionnée à un âge égal ou supérieur à 60 ans, cet âge est remplacé par la notoin « d'âge légal de départ à la rrtieate ».

Article 2 - Bénéficiaires du capital décès
En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Dans tuot le titre VIII raetlf à la prévoyance, les dpsoitsinsos rilveaets aux bénéficiaires du caatpil décès snot supprimées et remplacées comme siut :

« A défaut de désignation eepsrsxe ou particulière, les

au caractère ceiloctlf et orlatibgoe des ganretias de ptciteoron scailoe complémentaire ;

? le mécanisme de portabilité de la garnatia faris de santé conformément aux dinioitsspos reltavies à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Il a été cvoennu ce qui siut :

Avenant n° 62 du 22 nvebomre 2007 rleitaf à la gatanrie firas de santé et ses avenants

bénéficiaires du cpiatal versé en cas de décès snot :

? le cnionj svruvanit ou le peaatinre pacé ;

? à défaut, les eantfnis légitimes rnucoens ou adoptés ;

? à défaut, les petits-enfants ;

? à défaut, les penatrs ou grands-parents sivarvnuts ;

? à défaut de tuos les susnommés, le cipaatl revinet à la sesusoiccn puor surive 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 tuot l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, toute ctoiodnin d'âge à ptirar de lqluaee les pnaisrettos dueimnint dès que le salarié aentit un âge donnést supprimé.

Egalement, dès lros qu'une gntiraae est conditionnée à un âge égal ou supérieur à 60 ans, cet âge est remplacé par la notoin « d'âge légal de départ à la rttariee ».

Article 4 - Champ d'application de la garantie dépendance
En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Les dtisopisnios rleievats à l'article 1er de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, intitulé « Cmhap d'application », snot supprimées et intégrées cmome siut :

« Aifn de mttrée en ?uvre une mtilasouautin la puls lrage pblossie puor la cvrteroude de ce risque, l'ensemble des enirstreeps qui relèvent de la cevnotonin cotclelive naiotnale de la pssiieronne snot teenus d'affilier l'ensemblle de lures salariés.

Les salariés qnitutat la piosesfron peuvent, toutefois, suos citeaners conditions, deedanmr le meiatinn de luer alaiotfiif au régime psefenroonsil dnas le crade d'une adhésion individuelle. »
Les aertrs dsiiinsptos de l'avenant dernuemet 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 disisooitpn siuvate de l'article 6 relatif aux bénéficiaires du régime est supprimée :

« Luorsqe le salarié anitett l'ancienneté requise, il purora bénéficiier du régime rétroactivement à ctopmer de sa dtae d'entrée dnas l'entreprise ». L'ensemble des auters disoptnsiios de l'avenant rtese 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 derniers sont intégrés comme suit :

« Pour toute cessation du contrat de travail au 1er juillet 2015, les garanties prévoyance et dépendance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour les salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Le dispositif de portabilité entre en application à la date de cessation du contrat de travail, sauf 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 travail pour motif légitime ou autre motif. Bénéficiant de ce délai, les salariés ayant quitté l'entreprise et justifiant cumulativement :

? de la cessation du contrat de travail (non consécutive à une fuite lourde) postérieurement à la date d'effet du contrat ;

? de l'ouverture de leurs droits à remembrement complémentaires chez le scutieopravant 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 sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'institution de tout

événement entraînant la fin de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, retour ?).

Les garanties manutenuent sont celles définies par le contrat et suivront, s'il y a lieu, l'évolution des garanties des salariés actifs de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le statut d'assuré 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 assurée par un régime obligatoire de base d'assurance vieillesse ;

? à l'expiration de la durée de cotisation des garanties (qui ne peut excéder 12 mois) ;

? en cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat quel qu'en soit le motif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les coûts sociaux des salariés en activité dans l'entreprise. »

L'ensemble des droits disponibles de l'avenant reste inchangé.

Article 7 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Le présent avis est à effet immédiat.

Avenant n°87 du 18 mars 2015 relatif à la garantie frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	CPF ; UNPFI.
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFE-CGC Agro.
Organisations adhérentes signataires	FNAF CGT 263, rue de Paris CS 428 93514 Montrouge Cedex, par la date du 9 juillet 2015 (BO n°2015-42)

Article 1er - Prestations

En vigueur étendu en date du 1er avril 2015

Les dispositions de l'article 8.2 relatives au montant des prestations sont modifiées comme suit :

Les garanties, exprimées en parcentage de la base de retraite annuelle, sont comprises dans le remboursement global du régime local Alsace-Moselle.

Les montants des garanties exprimés en euros par bénéficiaire sont des titres annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Tous les remboursements calculés par l'organisme assureur sont limités aux frais réellement engagés.

Nature des frais	Libellé de la prestation
Hospitalisations collectives (établissements publics ou privés)	
Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres) des praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150 % de la BR

Honoraires (chirurgiens, anesthésistes et autres) des praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130 % de la BR
Frais de séjour	150 % de la BR
Chambre particulière (dès le premier jour, mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire)	Frais réels, dans la limite de 50 % par jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 % par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % de la BR
Hospitalisations médicales (établissements publics ou privés, y compris maisons de repos et de convalescence, cliniques et cliniques et maternité)	
Honoraires (médecins intervenants) des praticiens ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150 % de la BR
Honoraires (médecins intervenants) des praticiens n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130 % de la BR
Frais de séjour	150 % de la BR
Chambre particulière (dès le premier jour, mais limité à 60 jours par an et par bénéficiaire en médical, à 90 jours par an et par bénéficiaire en psychiatrie, en moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 50 % par jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 % par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % de la BR

Naissance/ Apotdion (1)	Forfait égal à 150 ? par enfant
Soins médicaux (y compris maternité)	
Consultations, visites ou actes de généralistes ou de spécialistes : ? patients ayant adhéré au contrat d'accès aux soins ? patients n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	200 % de la BR 180 % de la BR
Radiologie	100 % de la BR
Analyses biologiques	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	100 % de la BR
Pharmacie	100 % de la BR
Transport (autre que pour hospitalisation)	100 % de la BR
Actes de médecine alternative non remboursés par la sécurité sociale (ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie) ou bien mentionnés	Dans la limite de 35 ? par séance et de 3 séances par an et par bénéficiaire
Optique	
Acquisition d'un équipement tous les 2 ans, par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs, en cas de changement de correction, la limite est ramenée à 1 an. Cette limite est décomptée à partir de la date d'acquisition de l'équipement. La protection ne peut, en tout état de cause, être inférieure aux prix courants ou supérieure aux prix normaux du marché ci-après.	Les montants indiqués sont versés en complément du remboursement de la sécurité sociale et intègrent le régime local Alsace-Moselle
Par lunettes	100 ?
? verres simples (2) (par paire)	92 ?
? verres correcteurs (3) (par paire)	115 ?
? verres lunaires (4) (par paire)	145 ?
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	150 ? par an et par bénéficiaire
Lentilles correctrices non remboursées par la sécurité sociale ou jetables	150 ? par an et par bénéficiaire
Correction des troubles de la vision par chirurgie (par ?il)	400 ?
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlay simple, oral (5)	250 % de la BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	280 % de la BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (en fonction de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	280 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale : ? prothèses ? oral croisé et incliné à ce niveau	280 % de la BR 180 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (en fonction de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale) : pilier de bridge et couronne sur dent vivante	280 % de la BR
Appareillage	
Prothèses orthopédiques	100 % de la BR + 400 ? par an et par bénéficiaire
Accessoires médicaux définis par la nomenclature de la sécurité sociale	

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 ffiariots 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 ptpiatiraiocn de la sécurité sociae	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 sacilioe (sur piroectrpsin médicale)	50 ? par an et par bénéficiaire
Traitemet atnouqntiiciine remboursé par la sécurité scloiae Le ffoarit est versé en complément du rmueonrbemest de la sécurité sociae	30 ? par an et par bénéficiaire
(1) Veenrsemt unuqie au mrai ou à la femme si tuos les duex tevrlanilat dnas la même entreprise. (2) Vrrees slpmies : veerrs sipelms froeys aevc une sphère crsmopie entre ? 6 et + 6 et dnot le cydrline est inférieur ou égal à + 4. (3) Verers cxmeloeps : veerrs slmpes freyos aevc une sphère supérieure à ? 6 ou à + 6 ou un crdiynle supérieur à + 4 et verers mfocalutix ou progressifs. (4) Vreres hylxreeoempcps : veerrs mutualcoifx ou piorgsfers sphéro-cylindriques, dnot sphère hros znoe de ? 8 à + 8 ou vreres mtaifoluucx ou psrgosreis sphériques hros znoe de ? 4 à + 4. (5) Puor les smaultetooogs 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.	
BR : bsae de rmemonrsbeeut de la sécurité sociale.	

La pisre en crhgae des frais d'optique est plafonnée en aiaocplipn des dniiotspisos 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 aiplicpoath de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale).

Modalités de prise en charge des équipements quotidiens (panier de soins, caténaire 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 verre simple et 1 verre hcmoyepexrle	150	660
1 verre complètement et 1 verre helpoyxpermce	200	800
2 verres hoymereplpxs	200	850

Article 2 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les dispositions de l'article 7 relative aux cotisations sont modifiées comme suit :

« La cotisation coétablie mnsluee par salarié est égale à :
 ? salariés bénéficiaires relevant de l'article 4 de la convention collective nationale des entreprises de 1947 :
 ? régime général de la sécurité sociale : 51,30 ? ;
 ? régime local d'Alsace-Moselle : 40,85 ? ;
 ? salariés ne relevant pas de l'article 4 de la convention collective nationale des entreprises de 1947 :
 ? régime général de la sécurité sociale : 34 ? ;
 ? régime local d'Alsace-Moselle : 27 ? . »

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Les dispositions suivantes sont prévues :

Professionnel de santé ayant adhéré au contrat d'accès aux soins

Professionnel de santé ayant adhéré au contrat d'accès aux soins prévu par la convention nationale mentionnée à l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale

On entend par contrat d'accès aux soins (CAS) un contrat négocié entre l'assurance maladie et les syndicats médicaux et équivalents adhérant les personnes affiliées de santé du secteur 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 juillet 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 commerciale et services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet, à la direction 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

base du voitnaroalt et ceianrts prnoonseiefsls de santé du secteur 1.
 Le présent accord de santé adhérent au contrat d'accès aux soins s'engage à :
 ? ne pas augmenter ses taux pendant les 3 années du contrat ;
 ? respecter son taux de dépassement moyen ;
 ? réaliser une part d'activité à triage ou égale ou supérieure à celle pratiquée avant son adhésion ;
 ? respecter un taux de dépassement recalculé au minimum égal à 100 % du tarif social de la sécurité sociale.

Les garanties définies par le présent avenir se déroulent au cours des deux dernières années du contrat « relais-sécurité sociale » tel que défini au titre 7 du livre VIII du code de la sécurité sociale et les dispositions y afférentes et sont au minimum au niveau prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre du parcours de soins.

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 reste inchangé.
 Le présent avenir fixe l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Le présent avenir adapte, à effet du 1er avril 2015, les dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relative aux garanties fiscales de santé au regard des dispositifs du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 portant sur les garanties complémentaires santé des salariés mises en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 ratifié au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaires bénéficiant d'aides fiscales et sociaux (cahier des charges « Crtaot rnsbloepase »).

Il aménage, par ailleurs, les niveaux de garanties et de cotisations au regard de l'analyse technique des résultats du régime.
 Il a été convenu ce qui suit :

Case 428
93514 Montrouge Cedex

Madame, Monsieur,

Notre entente signée n'a pas été signée en 2008 de l'accord frais de santé dans la branche de la pêcherie.

Pourtant, depuis cette date, de nombreuses améliorations ont été apportées.

Nous voulons insister sur le fait que notre objectif était d'adhérer à cet accord au travers de la signature de l'avenant n° 87 de la convention collective de la pêcherie.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

à Paris collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Par la présente, nous voulons insister sur le développement du partenariat dans le secteur de la pêcherie « ADSPP » ainsi qu'à son règlement intérieur.

La fédération commerciale et services UNSA a donc volé au secours au titre de l'année 2015 sur les fonds du partenariat solen les dispositions prévues à l'accord signé du 18 octobre 2001.

Nous espérons que les autorités compétentes se rendront intéressées.

Nous voulons souligner, Messieurs, l'expression de nos sincérités 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 puor ojebt de surmpeipr les dsoipitinooss raelevts à l'ancienneté mmilaine des salariés dnas les régimes de prévoyance prévues dnas l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 aanyt lui-même modifié l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005 raieltf à la dépendance et l'avenant n° 62 rtaleif à la gnaarite faris de santé dnas la branche.

Article 1er - Condition d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le délai de 3 mois d'ancienneté dnas l'entreprise prévu par l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 est supprimé, de même que les treems « revteails à l'ancienneté rqsieue », 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 CDFT ; UNSA FCS ; CFE-CGC Agro,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent acord prévoit la dienspse de ftoroiamm hygiène obligatoire, padnent une durée de 3 années sivnuat la dtae d'obtention de luer eemaxn icrsitne sur luer diplôme ou titre, les diplômés des fmnrtoas :
? baccalauréat pioefosnernl « Poissonnier-écailler-traiteur » ;
? CAP « Poissonnier-écailler » ;
? ctaeciert de qftacailiuon poeslsleofnnrie « CQP » préparateur-vendeur en ptiudos de la mer et responsable-adjoint d'un pinot de vente.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent accord s'applique aux eritneserps rveanlet de la ciontevonn cilctelove nlinotaae de la poissonnerie.

Article 3 - Durée
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent accord est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

La suatioin des TPE/PME a été examinée dnas le cadre de cet avenant. S'agissant d'un acord icmnpaaat de manière iitqdunee l'ensemble des ererstenips de la branche, quel que soit luer nmrbœ de salariés, il n'a pas été jugé utile et oppourn de définir des sinpitoutals spécifiques puor les etinrespers 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 gintaare frais de santé.

Article 2 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anvenat pnerd effet au 1er jnevair 2016.

Article 3 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aeavnnt frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le cdoe du travail.

dstoinipisos législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Les disistonips du présent aoccd ertennt en vieugur à la dtae de sa signature.

Article 7 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Le présent acrcod frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsintosopis des aiclets L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprés des srecevis du mnirsite chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

Les anvtnaes n° 56 et n° 68 à la covtonien cvcliloee iuesnntt une froaitomn hygiène ooirtgiblae dnas la bncarhe puor « l'ensemble des pnreloness de tteuos les eespnretirs reanlevt de son camhp ctvonenoinenl et ayant ctcoat aevc les pdortuis atqaqueus ». En outre, ces teexts prévoient que cttee faotormn diot être renouvelée tuos les 3 ans.

Or, à la lruetce des dopioistsns conventionnelles, il selbme que les peneronss taietluris d'un des diplômes de la perfoosin ? qui poautrnt acquièrent des compétences aoeonfridds en matière d'hygiène ? aient néanmoins l'obligation de srive une fiomraton hygiène si l'on s'en tenit à l'énoncé des textes.

Sont concernés, les diplômés des foamtnoris spécifiques de la piensrisnooe : baccalauréat presnfoosnrl « Poissonnier-écailler-traiteur », CAP « Poissonnier-écailler » et désormais les CQP « Préparateur-vendeur en puridots de la mer » et « Responsable-adjoint d'un piont de vnete », vis-à-vis de la fmrotioan « Hygiène » ogtbiaoire prévue par la branche.

Afin de lveer cttee incertitude, la cmissmoion ptraiaire panmetree de négociation et d'interprétation décide par le présent aannvet à la cnotnoievn ctlilvceoe nationale, que les pnrnoeses diplômées d'un des toirs titres présentés ci-dessus (baccalauréat pesrfiosnnoel « Poissonnier-écailler-traiteur », CAP « Poissonnier-écailler » et CQP préparateur-vendeur en piroduts de la mer et responsable-adjoint d'un pnoit de vente) snoeit dispensées de la fatomiron hygiène ogrbailotie de bahrce peanntt une durée de 3 années à ctpomer de la dtae tlele qu'elle fruge sur luer diplôme. L'avenant prévoit en outre, qu'en cas de contrôle le tluiratие pissuer à l'administration le titre dnot 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 dispositions de l'article 8.2 relative au matinot des peintres sont modifiées comme suit :

Les garanties, exprimées en paix et paix de la base de remise en jeu s'entendent, « y compris les remboursements versés par la sécurité sociale ainsi que le remboursement attendu du régime local Alsace-Moselle ».

Les mentions des garanties exprimées en cours par bénéficiaire sont des fractions annuelles, valables du 1er janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.

Dans tous les cas les garanties sont limitées aux frais réellement engagés.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Cinevonton collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2019/009/boc_2019009_0000_0032.pdf

Article 2 - Action sociale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il est intégré un article 9 « Aide sociale » dont les dispositions sont les suivantes :

Article 9
 Action sociale
 Article 9.1
 Objet de l'action sociale

La commission pétiautie de la bâche définit l'orientation des actions de solidarité et de prévention.

Ces actions visent à préserver ou à améliorer la qualité de vie ou d'avenir 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.

Article 9.2
 Bénéficiaires du fonds de solidarité

Puissent bénéficier du fonds de solidarité les salariés, les ayants droit et leurs ayants droit couverts par le régime de la santé et de la prévoyance.

Article 9.3
 Financement du fonds de solidarité

Les actions sociales de solidarité et de prévention sont financées à travers la contribution d'un fonds 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 commission paritaire

La commission pétiautie est chargée d'établir et de définir les objectifs des actions de solidarité et de prévention.

Article 9.5 Gestion du fonds de solidarité

Les modalités de fonctionnement et d'alimentation sont prévues dans un règlement du fonds social.
 L'ensemble des actes depuis l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 reste inchangé.

(1) Article 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.
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de santé dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, seul que si toutefois n'importe quel salarié, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des spécificités pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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 prenantes reconnaissent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1er janvier 2019.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent accord fixe 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 ministre chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent arrêté d'une part, aménage, à effet du 1er janvier 2019, les nouveautés prévues par le régime maladie-chirurgie-maternité et révise les dispositions relatives à l'action sociale.

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS USNA ; CFE-CGC Agro,

**Article 1er - Garantie rente éducation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019**

L'article 8.4 intitulé « Gitanare rtene éducation » du titre VIII intitulé « Prévoyance » est amélioré par les dsspsioinotis 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 pentrugcaoe des sarailes aaynt donné leiu au calucl du capitall décès ci-dessus, siot :

? 8 % du silraae aeunnl burt aevc un mnaont mmnuim aennul de 1 440 ?, par ennaft jusqu'à 12 ans ;

? 12 % du sialrae aeunnl burt aevc un manontt mmuinim aneunl de 2 160 ?, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de pitursoue d'étudesou jusqu'au 30e avrlnnaerse 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 anavent est ccnolu puor une durée indéterminée.

Chaque parite saritagine puet dnmeedar à tuot mmneot la révision taltoe ou peitrlale du présent avenant.(1)

Toute ddenmae de révision drvea être portée, par lettre recommandée ou par vioe électronique aevc avis de réception, à la csannoicane des auerts ptireas contractantes. Elle devra cemoprtor 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 diooisntisps légales.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscept des dnspsioltos 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 doisointips des alrichtes L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jrdcsprneiuue de la Cuor de Caostasin (Cass. soc., 17 sebeprme 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juilelt 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 ».

**« Arctile 8.7
Garantie incapacité-invalidité**

Il est institué à efeft du 1er julelit 2019 une nvelluoie gritnaae incapacité-invalidité, illaqueee vneit compléter, après son épuisement, la gnaatite maalsutoiesinn dnas les ctndoiins seinuavts :

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

**Article 3 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019**

Les dnsiotpoisis du présent arccod entnert en vueuigr à la dtae du 1er jeivnar 2019.

Toutes les aurtes doiitssnoips du trtie VIII de la ctonovineon cotvceile nntalaiae de la prnsioosneie reentst inchangées.

**Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019**

La siiattoun des TPE/PME a été examinée dnas le crade de ctete négociation. S'agissant d'un aorccod améliorant le régime de prévoyance dnot relève l'ensemble des esnireptres de la branche, queul qui siot luer nbmore de salariés, il n'a pas été jugé ultie et otorpupn de définir des sliponttiaus spécifiques puor les eirepetrnts de monis de 50 salariés.

Aussi, dnas le cdrae la damende d'extension et conformément aux doissiptoits 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 aoccd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dnpoiisotiss 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 clcitoeve nintloaae de la poissonnerie.

Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité teamrropie tltoae de tarial jfasitunt 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 donnont 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 sciolae 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 tvarial conntiu puor les salariés anayt monis de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le mnnaot de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pocnuetgare de la 365e paire de la rémunération alnlneue brtue anyat donné leiu à cotisation, suos déduction des prneasittos buetrs de la sécurité siocale préconstituées en brut, est de :

? 70 % du silraae burt puor les salariés se tuanrvot en état d'incapacité trreopamie totlae ne rnevalet pas de la législation sur les aintdcess du traival 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 atidcnrs du tvarial 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 rrpene son trviaal et si une ruteche poavrennt du même aedcnct ou de la même maadlie pvouroqe un neouvl arrêt

dnas un délai inférieur à 2 mois, les ptniaetosrs qui reennrrept snot calculées sur les mêmes bsaes qu'avant lidtae rericpe du travail. Une rctheue svunaert puls de 2 mios après la rericpe du tvairal est considérée comme un nvoeul adneccit ou une nleovlue maladie, et la fhcnasire est à nvaeouo 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. Lsqrue 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 tlotae est établi à effet, au puls tôt, du 1er jellut 2019 consécutive à une mialdae ou à un aedccnit ; ? ? ou dnot l'état d'incapacité pnmtenaere est constaté à effet au puls tôt du 1er jueillt 2019 consécutive à un anedicct du taivalr ou à une maliade prlnfieoesolsne et pnvcaer 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 tirte de la législation générale de la sécurité sociale, bénéfici 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 rtnee btrue versée par la sécurité sociale.

Le salarié :

? dnot l'état d'invalidité ptarleile est établi à effet au puls tôt, du 1er juliet 2019 consécutive à une mailade ou à un aecdicnt ; ? 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 pncvaer du régime otbalogrie d'assurance miadale une psnioen d'invalidité de 1re

catégorie ou d'incapacité prneeatmne dnot le tuax est copmris enre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéfici du vesrnneet d'une rtnee 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 saoicle aelabpilcs 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 ogtraoibl d'assurance maidale asnii que de tuot aurtre rnveeu (salaire à tpmes partiel, ou un qunoqluece rnveeu de substitution) ne porura cnudorie l'intéressé à pierocevr une rémunération nttee supérieure à clée qu'il aiart perçue s'il aivat psvriouoi 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 petiasorts décès pnraet 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 modifiée 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 suivantie :

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 sautiotn 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 eternspris de la branche, quel 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 steinragas idneiuqt expressément que l'objet du présent aorcccd 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 dpspoioiitns législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application

Avenant du 6 février 2019 relatif au

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 mfoide les diniooistpss du trite VIII de la convtienon cvteoclie ntanoalie de la poissonnerie.

travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; 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 hantuel de nuit

Le travailleur hantuel de nuit est le salarié qui effectue :
 ??soit, selon son habitude, au moins 2 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 effectue son temps de travail entre 21 heures et 6 heures du matin et qui ne respecte pas les critères définissant le travail nocturne 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 hantuel de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur à 1 journée de repos cumulée au maximum 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile.

Les heures de nuit payées au-delà de cette limite donnent 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 cas de travail nocturne, il sera recherché dans chaque cas un accord de gré à gré pour l'ouverture à l'heure suivante les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération versée pour ces périodes de travail effectué la nuit, qui sera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail. (1) (2)

(1) Article étendu sur réserve du respect des articles L. 3122-8 et L. 3122-15 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

(2) Article étendu sur réserve que les périodes de travail nocturne qui n'entrent pas dans la définition du travail nocturne 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 dans une entreprise de nuit a droit à une majoration de 20 % de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de ce montant il est porté à 40 % si le travail nocturne est demandé par l'employeur la veille où le jour même de son exécution.

Tout salarié travaillant dans une entreprise de nuit a droit à une majoration de 25 % de la rémunération de 6 heures du matin. Cette majoration est portée à 40 % si le travail nocturne 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 de travail de nuit ne pourra excéder 8 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 social et économique.

Dans les entreprises concernées la durée hebdomadaire moyenne du travail des personnes de nuit, calculée sur une période d'une année civile de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

(1) Article étendu sur 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 médicallement constaté doit être affectée à un poste de nuit 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 diminue la charge de travail, les responsabilités familiales et les déplacements de nuit, notamment en ce qui concerne les mythes de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le taux d'absentéisme et de迟到 de travail de l'employé de nuit 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 attention particulière particulière sera réservée aux travailleurs de nuit. Le salarié devra bénéficier de deux visites par an (1) auprès du médecin de travail. Le temps de visite sera rémunéré dans la mesure de ses revenus.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail ne lui permet plus, à titre définitif ou temporairement le travail de nuit, il doit lui être proposé à titre définitif ou temporairement une mutation sur un poste de nuit correspondant à sa qualification et assuré par l'employeur que celle-ci soit maintenue.

(1) Les termes « deux visites par an » sont ceux 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 comparant une période ntnource ou la mtutaoi d'un poste de juor vres un poste de nuit ou iemenvensrt ne puet friae l'objet de dsoirainitcmm ernte les fmemes et les hommes.

Article 8 - Droit à la formation professionnelle continue En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Dans la msruee où une ftmoaorin ne puet être effectuée que de jour, elle frea l'objet d'une rémunération snas prtee de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir rfsueer l'accès à une fiomraton psesosnelrfloe cnntique sur le fait de l'incompatibilité de la fomtorain aevc son hriaroe de travail.

Les fntmooaris dispensées dorevnt en otrue rteepscer les dnpsosiotis de l'article L. 3132-1 du cdoe du tviraal rftlaef aux temps de reops oigetroalbis hemibodraeads et journaliers.

Article 9 - Temps de pause En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

En cas de 6 hruees de tairval consécutif dnot 4 hruees de nuit, une psaue rémunérée de 20 mtienus est accordée.

Le tpmes de pasue cnontiu ou dctionisu est rémunéré.

Article 10 - Durée. – Modalités de révision et de dénonciation En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent anaevnt est cnlocu puor une durée indéterminée.

Chaque prtaie stingriaee puet deedmnar à tuot mmeont la révision ttolae ou pttrieale du présent avenant.(1)

Toute daennde de révision dreva être portée, par lrtte recommandée ou par vioe électronique aevc avis de réception, à la csasianonce des aeturs peratis contractantes. Elle derva coreompr l'indication des points dnot la révision est demandée et des ponitpisroos formulées en remplacement.(1)

L'avenant prruoa également être dénoncé par l'une des piteras signataires, mnoneyant le recpset d'un préavis de 3 mios dnas les cdnoinitos prévues par les diisnootsps légales.

(1) Alinéas étendus suos réserve du rcpeset des diopnstiisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Article 11 - Date d'effet En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Les disiipnosots du présent accrod erntent en vguiuer à ceopmtr du perimer juor du mios siuvnat sa sgnutraie par les ptreaeains sociaux.

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 stiaiuton des TPE/PME a été examinée dnas le crdae de ctete négociation. S'agissant d'un arcocd précisant les doositpsiins realievts au tvaial de nuit dnot relève l'ensemble des enrreiseips de la branche, quel que soit luer nomrbe de salariés, il n'a pas été jugé uitle et ouotprpn de définir des sailoutntps spécifiques puor les etrniespers de mnios de 50 salariés.

Aussi, dnas le crdae la dmandee d'extension et conformément aux disiotpoinss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiaers sangraiites iqniduet expressément que l'objet du présent acrocd ne jifustie pas de meusre spécifique puor les eiersepts de monis de 50 salariés.

Article 13 - Dépôt et publicité En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent aorccd frea l'objet de formalités de dépôt conformément aux dsonspoiitis des aiterlcs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès des svireecs du mirstnie chargé du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent aenanvt a puor oejbt de définir et de préciser les règles rivaeelts au tiavral de nuit.

Les ptaires cniveonennt que le rrueocs au tavrial de nuit dnas la bcahrne est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du stecuer de la marée. En effet, l'activité de vtene de poosisn ipmsoe namtnmeot puor des rosnais de qualité et de santé pqiublue que la miaasndrche airvre la nuit chez les grssoisets et aux premières hreeus de la matinée chez les détaillants.

Toutefois, les priteas coievnnt que la msie en ?uvre du tiavral de nuit diot auerssr la petoicortn des pronelenss concernés cotrne tuot rqsuie supplémentaire puor luer santé et luer perrettme de ctounenir à eexecrr lreus responsabilités familiales.

À ce titre, il est précisé que le reucros au tvrial de nuit est extnpneioel et drvea pendre en cmptoe les impératifs de poecirtt de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, dnas le cas où des dssiopoitins législatives ieennvdiarinertt siot puor dneonr une aute définition du tvrial de nuit, siot puor iomsper ce travail, les sntauiolpts du présent aclitre drieaveenndt cdeauqus et dinveaert fiare l'objet d'un nvuel examen.

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF ; OPEF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS ; CFE-CGC Agro,

Article - Préambule

Le présent acord est colcnu à cemtopr du juor de sa siaugtrne puor une durée déterminée exairnpt le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Prenant atce du siouhat du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raltveie au travail, à la motneidoaisn

du duaolgie socail et à la sécurisation des pucroras pienlenfrsooss et isicrt au sien des aticrels L. 2261-32 et siatnuvs du cdoe du tariavl de rtecutorsrer les becahrns professionnelles, les ooagnraiistns snlcideays et ptaonelars de la bncahre de la pnriisoonese (commerces de détail et le demi-gros de poisson) :

? reppllenat la nécessité de défendre les intérêts des salariés et des eulrymeops des cerommces de détail, de demi-gros et de gors de poisson, cluaeogiqs et crustacés et de prrrndee en cotpmé les spécificités de ctete priosoesfn ;

? etesinmt que la brcnhae de la boucherie, boucherie-charcuterie et buhercioe hippophagique, triperie, cemmcore de vllalois et gribes (IDCC 992) présente de nebuosrems caractéristiques cnuuomes à ceells de la bhncrae de la pseosirnonie aouutr du cenpct de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du cmrmecoe de proximité ;

? rlpelpenalt que l'avenant du 12 janeivr 2006 pnatrot réécriture de la coentvnoi ctlovlicee nanoiatle de la pnnsiisreooe n'a jamais été étendu ;

? rpepnællt qu'il est aprpau que le texte de la « nloevlue ctnvonioen cilvtoecle de la psieosnnire », signée par les prnitreaes sociaux et envoyée à l'extension en norembe 2017, présente piersuuls aoielmans rneandt imissoble en l'état son esntxoein ;

? rlppearlnet que ctompe tneu de l'évolution prévisible des seiuls légaux ptetemnrat le mtiinean de covnonenits cvoliceetls autonomes, il apparaît comme impératif à la banrhce de la pisornisonee d'engager un renracpmephott cohssi plutôt que de s'exposer ultérieurement à un ramopeehrcpt imposé par l'administration ;

? rlnpaelept enfin, qu'en nberomve 2018, il a été évoqué auprès de la ditocren générale du travail, le peoje de fnnsueor la cvntnicoen colelcvtie naaloitne de la pnsoeniriose aevc clele de la boucherie, boucherie-charcuterie et berhcioe hippophagique, triperie, cormcee 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 sndleyais et plenoraats de la bcrnahe de la perinosisnoe (commerces de détail et le demi-gros de poissons) :

? décident d'engager un tainavrl ptariirae d'analyse carvmpoitae des cvonitnones ceiloclverts netaaoinls de la peonirionsse (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) et de la boucherie, boucherie-charcuterie et beicurhoe hippophagique, triperie, cmeclmrof de volallies et gribes (IDCC 992) dnas une peetvrpisce de rropmpcaeenht de la CCN de la peoornrnssii (commerces de détail et le demi-gros de poisson) aevc la CCN de la boucherie, boucherie-charcuterie et bcoheue hippophagique, triperie, cceormme de vilalelos et giibres (IDCC 992) ;

? sotahineut que les pnaaiererts sioaucx de la boucherie, boucherie-charcuterie et buceorhie hippophagique, triperie, cermome de vllloeias et gberiis 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 aocord est cnoclù à cmopter du juor de sa sunatirge puor une durée déterminée epnaixt le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Le présent aocord a dnoc puor oeibt de définir les modalités de la négociation et ntmoaenmt :

? l'objet de la négociation et les thèmes de négociation ;

? la ciomoitsonp du gourpe de trviaal paartiarie et ses modalités de fitnmnecononet asini que ses myeon ;

? le cienleardr de cttee négociation.

Article - 2. Commission paritaire

Le présent acocrd est conlcu à cptemor du juor de sa sinrguate puor une durée déterminée eapnrix le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

2.1. Mission

La cmiiomossn piriaatre créea dnas le cdare de cet aroccd a puor misoiso de tralvliear au reapnchporemt des cnoeoetnnvs cctolelevis de la pesninirose (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) et de la boucherie, boucherie-charcuterie et brcoheue hippophagique, triperie, cemmcore 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 cmosiomsin 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 cniascaosnne du secrétariat de la csmmioison paritaire.

2.2.3. Continuité des travaux

Dans un souci d'efficacité, il est suoiaathbe que les représentants des orstnioignaas sadncielys et paaenrlots seonit les mèmes lros de cuahqe réunion.

2.2.4. Conseils

Chaque oainatrosgin représentative ppaiaitcrnt aux réunions de la ciomosmsn pariaatre puet se firae assister, le cas échéant, d'un coesinl iertnne ou eretxne de son choix. Le cnseiol n'a pas puor mosisin de piiaeprctr 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 traauvx de la commission.

2.2.5. Conseil juridique

Le caelibnt Lrnceuae LTATUERTE & associés puet être invité à pairepticr aux réunions de la cmismsooin puor aorptepr son éclairage technique.

2.2.6. Invités

La csmimioomn puet ivientr des etxerps à pcriepiatr à ses réunions lsquare luer epsretxie paraît utile.

2.2.7. Porpcataiitn de la bracnhe de la boucherie, boucherie-charcuterie et bhuiorcee hippophagique, triperie, ceocrmme de vlaeolils et gibiers

Les oiritnasgoans ptaanreols et saireallas représentatives dnas la covonitnen cileltcvoe nnaoilate de la boucherie, boucherie-charcuterie et bruiecohe hippophagique, triperie, cermomce de vilaelols et gibires snot invitées à pcipireatr aux réunions et taavurx de la cimssoiomn ptriraiae selon les modalités prévues par le présent accord. La csoioimsmn 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 sautnve 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 cihoaovntcn des mrmebes de la cosomsmin en vnlaillet 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 caïvooonten 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 tout de même de préparer les meilleures préparations pour se faire remplacer par une personne mandatée à cet effet.

2.3.4. Présidence des réunions

La présidence des réunions de la commission permanente est assurée par la partie patronale.

Le président coordonne les débats et surveille 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 des parties lors de la réunion suivante. Il est ensuite summis à l'ensemble des participants à la réunion.

Après approbation, les termes de réunion peuvent être adressés à la DGT.

2.3.6. Secrétariat

Le secrétariat de la commission permanente est tenu par la partie patronale. À ce titre, deux salariés de la partie permanente de la branche de la pisonnnerie prennent part aux réunions.

Ce secrétariat a pour objectif d'assurer la correspondance au nom de la commission permanente auprès de l'ensemble des formalités, informations, notifications prévues par le présent accord sans être établies.

Les adresses sont les suivantes : Cpi-0992-1504@boucherie-france.org et cppni@poissonniers.com.

Pour toute communication, il convient d'adresser la demande aux deux adresses.

2.3.7. Cadre et durée des réunions

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi par la commission permanente :

Pour l'année 2019, le nombre de réunions fixées est de six au minimum, avec la possibilité d'ajouter une ou deux réunions, en fonction du besoin effectué au bout de 6 mois.

Les réunions sont tenues par demi-journée de 4 heures, en principe le matin.

Les partenaires sociaux convenaient pour l'année 2019 de repérer 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 permanente boucherie-poissonnerie ;

? mardi 16 avril 2019 ? commission permanente boucherie-poissonnerie ;

? jeudi 23 mai 2019 ? commission permanente boucherie-poissonnerie ;

? jeudi 27 juin 2019 ? commission permanente boucherie-poissonnerie ;

? mardi 10 septembre 2019 ? commission permanente boucherie-poissonnerie ;

? jeudi 10 octobre 2019 ? commission permanente boucherie-poissonnerie ;

? mercredi 20 novembre 2019 ? commission permanente boucherie-poissonnerie.

2.3.8. Lieu des réunions

Les réunions se tiennent dans les locaux de l'une des associations patronales concernées par la branche de

l'entreprise collective.

Si des réunions sont préparatoires devant se tenir dans les locaux de l'organisation professionnelle le jour de la réunion de la commission permanente, les participants devront pratiquer au secrétariat de la commission.

En cas de changement de lieu de réunion, le secrétariat de la commission permanente informera 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 depuis le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

3.1. Instruments utiles

Il est donc prévu que les travaux de la commission puissent accueillir dans les meilleures conditions, les parties veulent à échanger les informations qu'elles auront collectées ou les documents qu'elles auront pu faire de nature à permettre un travail productif antérieurement et au cours des réunions de négociation.

Les interventions peuvent être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Il sera remis à chaque partie un document des conclusions concernées par le projet de rapprochement. Cette production inclut la délégation patronale.

3.2. Pirse en cahier des frais

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la commission permanente, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient d'autorisations d'absence pour y assister.

Ces réunions ne pourront 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 à une OS ou une OP et sont facturés à une commission permanente par les organismes sur le tarif commun du secteur 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 depuis le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Dans l'optique d'un règlement collectif des conflits sociaux, il est convenu entre les parties que les thèmes à discuter sont les suivants :

Vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi) ;

Droit syndical et comité social et économique ;

Négociation dans la branche et du secteur social ;

Relations internationales de travail :

? égalité entre les femmes et les hommes ;

? consolida et rupture du contrat de travail :

? type de contrats ;

? embauche, essai, préavis ;

? répartition du contrat de travail ;

? durée du travail et congés ;

? durée du travail et congés ;

? repos ;

?? congés ;
?? congés payés ;
?? fuites congés ;
? santé au travail ;
? rémunération ;

Apprentissage et formation professionnelle ;

Certifications professionnelles ;

Retraite complémentaire et prévention sociale complémentaire ;

Classification et salaire minimum conventionnel ;

Insertion pluriel et maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La commission partage avec les travailleurs et négocie en respectant, autant que possible, la clarté 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 CTFC ; 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 application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué au niveau national une commission de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la pioisonnée (IDCC 1504) chargée notamment d'exercer un rôle de veille sur les codéonts de travail et l'emploi, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise de la branche et de veiller au respect et à l'application de la présente convention collective et de ses annexes ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les parties aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient pour y assister, d'autorisations d'absence, sauf aussi bien le temps de la réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

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

2. Composition de la CPPNI

La CPPNI est constituée :

? d'un collège salarié composé de deux représentants désignés pour chaque des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
? d'un collège élu parmi au maximum un nombre de

Le présent accord est conclu à ce jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2020.

Le présent accord peut être révisé pendant sa durée d'application dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article - 6. Formalités

Le présent accord est conclu à ce jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Le présent accord lie les seuls partis signataires.

Un exemplaire dûment signé par tous les parties en présence est conservé à la direction générale du travail.

Le présent accord fixe 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.

représentants égal à celui du collège salarié.

Article 2 - Missions de la CPPNI

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

La CPPNI est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les codéonts de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle versera dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, basée à l'aide de toutes les informations nécessaires qui ont accès.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ainsi, devant être tenu à la CPPNI de la branche les codéonts et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :

? la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des heures supplémentaires, codéonts de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent) ;
? les périodes de repos quotidien ;
? les jours fériés ;
? les congés : congés payés et autres congés (congés d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour accompagnement associatif, perte de militaire, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, etc.) ;
? le compte épargne-temps.

4. Elle interprète, à la demande d'une partie ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale ;

5. Elle propose et rédige des documents à la présente convention collective sur proposition d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés ;

6. Elle négocie sur les thèmes identifiés prévus par la loi et fixe notamment les règles de fonctionnement ;

7. La commission peut également exercer le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle.

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

L'organisme de prévoyance, dnas le ropprat qu'il transmettra, forriuna tuot élément d'ordre économique, fiennac et scaoil nécessaire à l'appréciation de la situation.

La cismmosion pajarrite naoatnile pourra, au rgraed des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des ctoostnias inférieur à 100 % puor l'ensemble du régime.

8. Elle négocie toeuts les dnpiotioiss de la cnovotienn celtcvoile nloaiante ;

9. Elle délibère sur le rrapopt de bnrhcae 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 ciisomomm est réunie au monis toirs fios par an en vue des négociations mentionnées aux arlietcs L. 2241-1 et sntuvias du cdoe du travail, naomtnet puor négocier les seiarals incauult une pisre en cpmtce de l'objectif d'égalité piorlesnnflsoee ernte les fmmees et les hommes, ainsi que les meserus petmnetrat de l'atteindre.

Les cotannovcois et dtmeoucns préparatoires snot adressés par courriel, aux ostanrinagios mmbeers de la CPPNI, dnas un délai de 15 jours, aanvt la dtae de la réunion. Ce délai puet être réduit à 7 juors en cas exceptionnel.

La cmsooiimsn établira le cedilernar des négociations de l'année cilve à viner lros de sa dernière réunion de l'année cvliie en cours, en fnxiat les detas et les thèmes de négociation envisagés.

La cosisoimmn purora être réunie à la ddnamee de l'une des osaaotnriings senlciyads représentative des salariés ou d'employeurs sur tuot thème de négociation. Ctete dnmedae srea fiate par crouirel adressé à cnhuace des ptaires cpnamsoot la CNPPI et devra cpomeorr les motfis et les éléments de ctete demande. Dnas ce cadre, l'tdaie réunion se trnidea dnas les 45 juros olbraeuv suavnt la réception de cette demande.

2. Présidence

Elle est présidée par un représentant du collège « epuymeolr ».

3. Secrétariat

Le secrétariat de la ciismmoon ptaaririe pesnelolorfsine est assuré par la scourtre paalntroe concernée. Par aierllus et aifn de prtmteere la duioiffsn des informations, le secrétariat vireella à tiner à juor la ltise de l'ensemble des crulroies des représentants des ooinrtagsnas mmbrees de la CPPNI. Il apratpdierna à ce trite à cquhae oitasgnoiran d'indiquer les daaiintersts souhaités et de prévenir le secrétariat de tuote maiitdfocoin intervenue.

4. Praiopicttan des salariés aux coinssmioms paritaires

Lorsque des salariés pirtniaept à cmsoomiisn patriiriae pnrenmtaee de négociation et d'interprétation, le tpmes passé est rémunéré cmome tepms de taiarvl dnas le cdare de l'horaire normal de l'entreprise. Ces aescbnes n'ont pas d'incidence sur la détermination des dotris à congés et ne snot pas ibleaumpts sur lseitds congés.

Les salariés pictintparas snot teuns d'informer luer emuleoypr au mions 7 jruos à l'avance de luer ptiarotaipcin à ces commissions.

Le salarié mandaté par son ogiaotarnsin scylanide puor ppeitaricr aux csmoioinmss pairiraets de la pfierosson dsoispe d'un crédit de 1 demi-journée, rémunérée en tmeps de travail, puor préparer cqhaue CPPNI. Ctete demi-journée ne proura être psire que la velile de la réunion concernée.

Les salariés désignés par les ostgraaniions sdnaeilys puor ppictiraer aux réunions paeiatierrs bénéficient du suatt de salarié protégé prévu par les acieltrs L. 2411-1 et saiunvts du cdoe du travail.

Les faris de transport, de rpeas et d'hébergement des salariés

aataepnprt à une OS ou une OP et pptraicnait à une CNPPI snreot pirs en crauge sur le tonrc commun du prisitmiare sur présentation des attestations, au tiraf SCNF 2e csalse ou au tiarf kilométrique renetu par l'administration fiscale. Les règles rtlaveies à la psire en cgahre des frais snerot précisées dnas un règlement intérieur.

Article 4 - Transmission des accords d'entreprise

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Les coneinnvts et arodccs d'entreprise, accompagnés du CFERA « Élections CSE », doinevt être adressés par ciurroel à l'adresse électronique cppni@poissonniers.com.

La CNPPI asucce réception des cotnnneoivs et arccods tnsimras 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 ssinaie inliledvidue ou cvtlicole de salariés ou d'employeurs, a puor miisson de résoudre les problématiques liées à la compréhension des aeicrlts de la présente centooniv collective. Cttee siianse se frea en la fomre recommandée aevc aivs de réception.

Notamment, les sitreagains du présent accord décident que la csoiomsmn est compétente puor débattre de tuot problème d'interprétation de la présente cononitevn dnas son apptilacon et dnas l'esprit dqueul les négociateurs ont conclu ces dispositions.

Ces qinoustes snot portées à l'ordre du juor de sa pancohrie réunion et adressées aux mbermes de la csoiosmmn 15 jorus oeurbvals avnat la dtae de celle-ci.

La ciossmon puet également rndree un aivs à la damnede d'une jutdcioirin sur l'interprétation d'une cteovnonin ou d'un arcocd clieotcf dnas les cinoiotdns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jduciriiae et seoln les mêmes règles.

Elle puet également eceexrr les minosiss de l'observatoire paitarie mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

Le relevé de décision rdneu par la CPPNI, ctnonast la poisoitn de cchunae des ogrnnsoitaits papaintcrit à la commission, frea l'objet d'un dmocenut signé par les mrmeebs de la cmoiosm et srea adressé snas délai aux peaitrs anayt sisai la commission.

Les dioinpsotiss et compétences attribuées précédemment au présent acrcod à la cimosoimn de ccnoilatoin snot 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 annaevt est cnlcou puor une durée indéterminée.

Chaque ptirae snairgtae puet dnedmaer à tuot menomt la révision tatole ou pailltree du présent avenant.

Toute dedmane de révision drvea être portée, par lettre recommandée aevc aivs de réception ou par vioe électronique aevc ciope à l'adresse cppni@poissonniers.com, à la cccanasoisse des autres preiats contractantes. Elle drvea crmpoetoer l'indication des ptnois dnot la révision est demandée et des poistrniopos formulées en remplacement.

L'avenant pruroa également être dénoncé par l'une des priates signataires, mnnyaeot le rcecept d'un préavis de 3 mios dnas les coionnidts prévues par les dpssionioits légales.

Article 7 - Date d'effet

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Les dponitsoiiss du présent accord eernntt en vuuegr à ceptomr de sa stgrnuua par les priaeterans sociaux.

Article 8 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. Cet accord a été conclu dans le cadre du processus de la branche constituée par la très grande partie d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avantage ne couvre pas de domaines particuliers pour ces entreprises.

Aussi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2221-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne concerne pas de secteur spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 - Publicité, dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Le présent avantage a été établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail et fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chaque des organisations représentatives de la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signent ce document devant le ministère du travail 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 CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité créé par l'accord national sur la formation professionnelle du 27 février 2019 en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1er avril 2019.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la catégorie de la petite et moyenne entreprise de détail, demi-gros et gros du 12 avril 1988 (n° 3243, ICDC 1504).

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Afin de prendre en compte les dispositions législatives instaurées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la sécurité sociale et à la sécurisation des professions préexistantes, il a été décidé par le présent accord de modifier certains articles de la convention collective nationale de la pêche maritime de la poissonnerie (CPPN) de la pêcherie.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif de la convention collective nationale en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente convention que pour mettre en place des garanties équivalentes.

Les signatures ci-dessous des parties signataires :

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1er avril 2019.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Le présent accord fixe 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 7 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord désignant l'opérateur de compétence dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun à ce stade de définir des garanties spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences.

Cet article dispose notamment que l'accord sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une visibilité particulière sur la cohérence et la prospérité économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties stagiaires ont convenu par le présent accord de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, créé par l'accord national sur la formation professionnelle du 27 février 2019, pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

rapprochement des conventions

Accord du 14 mars 2019 relatif au

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 sgnturale 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 beroihcue hippophagique, triperie, cromecme de vilaoells et giiebirs (IDCC 992) et cllee de la poonerissne (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) ont fiat le caosntt qu'elles ont en cmomun au nviaeu économique de nbeusomres caractéristiques aoutur du ccnpoet de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du cmoermce de proximité.

D'autres branches, natmnmoot cllee de la cuieahrrce de détail, présentant également des caractéristiques rtaiveles à l'alimentation d'origine animale, à l'artisanat et au commrcee 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 reatilf au mnntaot des potntseiras snot modifiées cmmoe siut :

Les présentes garetnias snot considérées cmmoe rspeolbesas et snot slpsitceubes d'évoluer en fcoitnon des règles reetalvis aux ctntoars dtis « rlpoeksneass » fixées par les aecilrs L. 871-1 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité sloaice et lreus texhes d'application.

Dans ce cadre, les ruseonetrembs 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 potriethass versées par le régime oibaoritlge 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 cacnssnnoiae mtuluele des activités exercées ;
? des complémentarités fotres ;
? des cnoionidts 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 brhneas similaires.

Ainsi, panatr de lreus caractéristiques communes, a été envisagé un rgoeneepmrut de ces brhneas et la création d'une coteovninn 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 mtrree en place des geaintras au monis équivalentes.

Ce perojt répond au sohaut du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtyleiae au travail, à la mnedtisiroon du dgiuloae scaiol et à la sécurisation des pcruroas proisnnfoesles et s'inscrit dnoc dnas le cdare des dispisoinots des acrietls L. 2261-32 et sunativs du cdoe du travail.

C'est jusqu'à présent dnas le cardc d'une contcieotran non formalisée que les ornoigaiatnss pnelaatros et sanyedcls 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 siuaocx d'organiser cette négociation.

Compte tneu de la chtiimsooon des brnaehcs concernées, constituées puor une très gdnae 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 minoetr crtoirane précisée dnas le taelabu des garanties.

Dans tuos les cas, le taotl des runsrmeetboems ne puet excéder le montnat des dépenses réellement engagées.

(Tableaux non reproduits, clsoaqueblnts 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 erinpescets rvneelat de la cnotivneon ctiloevce nanotiale de la pooniesisnre de détail, demi-gros et gors du 12 avrl 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 puet être révisé conformément aux dposoiisntis législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dopnsosiitis du présent aocrdc ennrtet en vguueir à cotmepr du 1er janveir 2020.

Article 6 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent arocccd 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 aocrcd améliorant le régime de santé dnot relève l'ensemble des estenprires de la branche, quel que siot luer nombre de salariés, il n'a pas été jugé ulite et oruppton de définir des sltiaonputs spécifiques puor les etrispeners de mnios de 50 salariés.

Aussi, dnas le crade la ddmaene d'extension et conformément aux diopstnoisis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parties snriaetags iequndint expressément que l'objet du présent aocrcd ne jutisife pas de mrseue spécifique puor les esptieenrs 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 qfuaalioitcns 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
135	Préparateur de cmeondams saisonnier	?
	Employé(e) de marée snas qtcoialfiun anrepant l'exercice du métier ou mrntneainauotne débutante(e)	1 663,16
	Commis poesisnoinr snas qfioulaiicatn 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)	
140	Caissier(ère) facturier(e) débutant	
	Commis psoneisoinr snas CAP aaynt 3 ans d'expérience	1 681,79
	Commis pnieiososnr aevc CQP Préparateur-vendeur en ptidrouis de la mer	?

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avneat apdate à efefz du 1er jeanvir 2020, les dissntioios des aantnves n° 62 du 22 noervmbe 2007 et n° 95 du 12 décembre 2018 rtafiels aux gaiertnas fairs de santé au rraged des dionoipssts du décret n° 2019-65 du 31 janveir 2019 aapandtt les grtniaies d'assurance complémentaire santé des salariés mises en pacle en acpoaplith de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité scloiae aux diopstsiions asnuarst un accès snas retse à caghre à crinteas frais de santé et du décret n° 2019-21 du 11 jneiavr 2019 vainst à grtniaar un accès snas rsete à charge à cinaerts équipements d'optique, aieds auviteds et snios prothétiques daneirets et à adteapr le ctennou des ctanorts d'assurance mladaie complémentaire bénéficiant d'aides fceislas et seoaicls (cahier des chagres « Craotnt ranblssepoe »).

Il aménage, par ailleurs, les niauvex de gnaiatres et de citiosontas au rraged de l'analyse tncuehiqe des résultats du régime.

145	Commis peonnisiosr 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 miuumim 5 ans d'expérience	
	Chauffeur levriur aevc mimimum 5 ans d'expérience	
	Fileteur(teuse) aevc miuinmm 5 ans d'expérience	
	Technicien(ne) aevc miinnum 5 ans d'expérience	
	Caissier(re) facturier(e) aevc mniimum 5 ans d'expérience	
150	Commis piisosnoner aevc CQP préparateur-vendeur en pitrdous de la mer anyat 1 an d'expérience	1 725,16 ?
	Commis pnsionsoir aevc CAP	
	Commis pioniseonsr snas CAP aevc 6 ans d'expérience	
	Vendeur (se) pueenrr d'ordre débutant(e)	
	Attaché(e) commercial(e) débutant(e)	
160	Secrétaire débutant(e)	1 750,22 ?
	Commis poieinnossr aevc CAP aanyt 2 ans d'expérience	
	Employé(e) de marée qualifié aevc mmuniim 8 ans d'expérience	
	Fileteur (se) aevc miniumm 8 ans d'expérience	
	Opérateur(trice) de siasie aevc mmniim 8 ans d'expérience	
	Standardiste	
	Technicien(ne) aevc mumiim 8 ans d'expérience	
	Caissier (ère) facturier(e) aevc mnmiim 8 ans d'expérience	
165	Commis poiosnsienr aevc CAP et 3 ans d'expérience	1 775,86 ?
	Aide-comptable	
	Commis pseonionsir aevc CQP de préparateur-vendeur en ptidrouis de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, anniamt et exécutant le tvraial 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 peoiosnnr aevc CQP préparateur-vendeur en ptudiro de la mer aevc mminum 5 ans d'expérience, anmnait et exécutants le taairyl aevc au monis 5 personnes	
	Commis pieionssr snas CAP aaynt puls de 10 ans d'expérience	
	Aide-comptable après 5 ans d'expérience	
185	Commis piosonensr 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 miinnum 10 ans d'expérience, anaimnt et exécutant le taraivl aevc au mnois 8 personne	1 922,65 ?

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 cdomeamennmt 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

Niveau II	Agent de maîtrise	Salaire mensuel
200	Commis poeiosnnr talutriie 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 srceevis généraux	
	Responsable logistique	
	Responsable comptable	
	Chef de vente	
230	Formateur(trice) doanime pnsfeeoonirl ou général anyat ou non la charge de piuersels matières d'enseignement	2 116,12 ?
	Responsable d'exploitation	
	Responsable commercial	

Les pnitreeras sociaux tiennent à préciser la définition des ptesos du cfioienceft 130 et rnelapplet que ceux-ci snot soiums à la réglementation des CDD siansnieors :
? vuendren seaisonnr en pssrojoinnee : le vneduer sisennaoir en psinosnoerie est affecté à la vtnee pdhenat les périodes de frote activité. Il puet être amené à efutceer des gesets selmpis liés au pduritos de la mer mias il n'effectue ni ne maîtrise l'ensemble des thenieuqcqs du pisonsoenir et retse affecté pelanincemrpit à la vente et à l'accueil de la clientèle ;
? préparateur de cdaommne siisneaonr : le préparateur de cmdnmaoe ssoenniair peemrt la préparation et le svuui des cmdemoans pendnat les périodes de frote activité.

Article 3 - CQP antérieurement délivrés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Les piranteas siacoux décident que l'ensemble des CQP (certificat de qatiifuo clan professionnelle) de bhrance qui aieraunt pu être délivrés avat 2017 snot assimilés et rattachés aux ceicotifns et à la pregirosson des CQP préparateur-vendeur en ptiudos 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 nieau de responsabilité, de fartomion et d'expérience. Les patreairns sciaux réaffirment le pinrcipe de l'égalité de rémunération entre les fmmees et les hommes, conformément aux dioitsspons 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 arcocc s'applique aux ernspeitres rnaaelvt de la ctonviencl cietocve natinloae de la possenoinire de détail, demi-gros et gors du 12 avril 1988 (brochure n° 3243, ICDC 1504).

Article 6 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent arocccd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Article 7 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent aorcccd puet être révisé conformément aux dointisipos législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent anaenvt prendra effet le 1er juor du mios sianvut la pclibotuain de l'arrêté d'extension au Jnroual officiel.

Article 9 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Le présent annveat frea l'objet d'un dépôt dnas les cinootnids prévues aux areictls L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du cdoe du tivaral et d'une dednmae d'extension dnas les citodinnos fixées à l'article L. 2261-15 dduit 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 banrcehs de la boucherie, boucherie-charcuterie et buihcoree hippophagique, triperie, comcmree de vlliaoles et grbiies (IDCC 992) et cllee de la poissonnerie, commeecrs de détail, de demi-gros et de gors de poissons, cleagoulqis et crustacés, (IDCC 1504) ont fiat le cosat qu'elles ont en cmmoun au neivau économique de nmeoruebss caractéristiques atour du cnocpet de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du ccmemroe de proximité.

De même ces bhnacres ont puor ponit couumn d'avoir :
? une ccnisaonasne mueltule des activités exercées ;
? des complémentarités feotrs ;
? des cntoindnos d'emploi de luer pnoeresnl prhoece vroie slimeairis ;
? des ctooinndnis iniaitels de fmortiaon ou des conndiots de foiomatn tuot au lnog de la carrière pfnoenlseorlse des psoelnrens de ces bcerahns similaires.

Ainsi, pratnat de ireus caractéristiques communes, a été envisagé un reupegrnoemt de ces bceahns et la création d'un sttuatt cceltoif unique. Les pitares réaffirment le caractère impératif de cttee future cntvenoion collective, en précisant qu'il ne prruoa y être dérogé que puor mettre en palce des gneaitrs au mnios équivalentes.(1)

Les pareatiens souciass réaffirment luer volonté d'aboutir à une nloevle coivonnnetn ctolelvcie cmnuome en isntiasnt sur la nécessité d'intégrer le moins psioblse de spécificités peoprrs à cqhuau sueeter d'activité.

Ce perjot répond au shiuaoit du législateur consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlaitee au travail, à la msiranetoitdon du dilagoue siocal et à la sécurisation des porrucas pieeolsrsnofns et s'inscrit dnoc dnas le cdoe des dotiotionispss des aetcils L. 2261-32 et sauinvts du cdoe du travail.

Article 10 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

La brncahe ploisnflreosnee étant composée très mjoeaairnimtret d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de dipoinstsos spécifiques puor les eprnieretss de moins de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2021

Les peainertras sociaux, cocenisnts de la nécessité de farie évoluer la glrlie des qcifliaotniaus et les rémunérations associées ainf de répondre au mieux aux bneioss du métier, des errepnits et ptremtee une évolution psonlslrelefoe des salariés de la bhracne tuot au lnog de luer carrière, se snot réunis puor décider des présentes modifications. Notamment, les pneaeartirs sacuox ont porté une aniteottn particulière sur le pmeeetioosint des teitrs et diplômes ainf de reconnaître luer iomcraptne et la nécessité de la ftomaoirn pnoleoisslnfree des salariés de la branche.

Après aovir évoqué ce pejort de rgonupeeemert des bacerhns dnas le crdae d'une ctearcotinon non formalisée, les oarasoigntnis paaroetnls et sadicyelns ont décidé d'ouvrir des négociations à cet effet.

Il est aolrs appau nécessaire à l'ensemble des pntaariers soicaux d'organiser cette négociation. C'est dnas ces citnnoiods qu'a été cocnlu l'accord du 14 mras 2019 définissant les modalités de négociation.

Dans le cdrae de ces négociations, les peneirtaras sociaux ont décidé de procéder au rporeumgneet des cmhpas de la ctionnoven cecovltie de la boucherie, boucherie-charcuterie et bohcruee hippophagique, triperie, ccmoemre de vellailos et gbieirs (IDCC 992) et de la cntveioonn cvilelcote de la poissonnerie, cmeomrecs de détail, de demi-gros et de gors de poissons, cligeauoqs et crustacés, (IDCC 1504).

Parallèlement, les ooragninastis sdicaleyns d'employeurs soussignées teinarvllat à la création d'une surstrucrte paoartnle cmoumne au setuecr de la buhrceioe et à cluei de la pneorsnsoiie vnaist à fslaimeorr la communauté d'intérêts, fraosiver et reernfcor l'exercice du dioualge soiac dnas le cmahp asini constitué.

Le présent acrocd s'inscrit dnas le cadre de l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

(1) Le 7e alinéa du préambule est étendu suos réserve du rspecet des dnuispiotoss des aertlicis L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe 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 periats décident de rueoegpr les cphmas d'application sauniuts :

? cmahp d'application de la civnoetonn clotlvceie de la boucherie, boucherie-charcuterie et bheuiocre hippophagique, triperie, cmecmroe de vllaleios et giirbes (IDCC 992) défini à l'article 1er du chatprie Ier de litdae ctvoneoinn (ci-après « la bhcriuee ») ;
? cmahp d'application de la cneootvinn coetliclvie de la pnneissoioe (commerces de détail, de demi-gros et de gors de poissons, clquigleas et crustacés) (IDCC 1504) défini à l'article 1.1 de latdie civnoonen (ci-après « la pesooisnnrie »).

Article 2 - Convention collective commune. □ Branche de rattacheement

En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Le rernegumeopt des duex cpahms cnntvnnleeoios entraîne la création d'une nlevoule ctvnioenon cvicltlee composée :

? de la cnovtnoein collective, des adccors ctoliecfcs et de lreus aneanvts de la boucherie, boucherie-charcuterie et buociehre hippophagique, triperie, crmoecme de vlaolelis et gierbs (IDCC 992) dnot les dpoistoinis s'appliquent aux esrtpieens de la bruciehre ;

? de la cotieonnvn collective, des acrddos cltcflieos et de lures atnnaves de la pennioosrse (commerces de détail, de demi-gros et de gors de poissons, cjallogeus et crustacés) (IDCC 1504) dnot les dositiisopns s'appliquent aux erprsitees de la poissonnerie.

Les duex cntnovneios collectives, les aocrdros cofielctls de brnhace et leurs anvntaes snot menntiaus dnas les conionidts prévues à l'article L. 2261-33 du cdoe du travail.

Les silatptnouis des duex civeonnts cticeivoles régissant des sttinuaos équivalentes snot mutanées jusqu'à ce qu'elles sneoit remplacées par des slnoaituptis communes. A défaut d'accord sur des sulianttiops cuonmnes dnas le délai prévu à l'article L. 2261-33 du cdoe du taavir! les stliitaouons de la cnivtooen cleotilve de rattachement, à svoiar celle de la brueciohe (IDCC 992), s'appliqueraien.(1)

Les paterneiras suoacx définiront dnas leurs tauarvx à viner : ? les dsniptoisis régissant des snttioiaus équivalentes ; et ? par vioe de conséquence, les dsotnipsiios spécifiques.

La nveloule coveontnn cocvliteie puorra être constituée d'un socle cumomn ailapbcle à l'ensemble du nauoevu chmap d'application et de dpsisionits spécifiques.

(1) *L'alinéa 3 de l'article 2 est étendu suos réserve qu'en apcoaltipn 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 viguer de la fsioun des champs conventionnels, les stliitapouns de la ceninotovn clctiveloe de la pnisoireose (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 ccivletole snot définis par l'accord définissant les modalités de négociation du 14 mras 2019 annexé au présent accord dnot l'application se puouisrt au-delà du 31 décembre 2020.

Les tavraux déjà menés et aoubtis snerot intégrés dnas la fuurte ceoontniv collective.

Le pnoit de départ des 5 années de négociation puor la création d'une nlvleuee cetvnnoion cecovtllle nlitaonae est la dtae de sgrtanuie du présent acorcd de champs.

Les duex contnoevins clovteelics atcuelcs connitnuat d'exister, les penaertrias suoacx décident de mietainnr en l'état eisxtnat à ce juor l'application des dnipissioos sur le fnenmaicnet du dguaole scoial telels qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 puor la cnetovnoin ctlvcelloe noaitante 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

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,

ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des oriangtnasos sdlnyacies représentatives dnas au monis une des duex cnnoetivns collectives, la répartition des croinoubtins au daiugole scaoil collectées en alpicptaion de l'une et l'autre des duex crientnonvos collectives, cunronetia de s'effectuer selon les cnodnoitis pratiquées anavt la sugatnrie du présent accord.

Les paetrainers scaoiox s'accordent sur l'importance de mnbiaiter les mêmes modalités de répartition entre les oaagostinnirs des fndos du pmairrtsae prévues par les dosinipotsis coenevnntelolis 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 cioenvotn ccelviloe commune, les spécificités pprores à cquhae branche.

(1) *L'article 3 est étendu suos réserve qu'en atiipclpon 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 cuclnos dnas le cahmp de la bnrhcae isuse de la fisoun le senoit au sien de la ciommoissn prartiaie pmataenre de négociation et d'interprétation de la bnarche anisi constituée, qu'ils ponert sur les stounatlips cmounems mentionnées à l'article L. 2261-33 du cdoe du tvarail ou sur les seelus sntuipois d'une des citovnenons ccoievitlls préexistantes à l'accord de fiosun des camphs et tomaprmerneet mentnaiue en alpopiaticn 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 barcnhes 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 erersnepis de mnois de 50 salariés.

Article 5 - Durée. □ Révision. □ Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 18 sept. 2020

Le présent aorcccd est cloncu puor une durée indéterminée.

Le présent accrod pruroa être révisé en tuot ou paitre conformément aux dopoiitssnis 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Par atvanens n° 41, n° 41 bis et n° 44 à la ctionnvn clovciete niaoaltne de la poissonnerie, étendus par arrêté du 26 otrocbe 2004, les peantreas scouaix ont cvnoeu de la msie en pcale d'un régime de prévoyance, au naeivu de la bchrnae pfnnorstellieoe de la poissonnerie.

Par aaennvt n° 48 à la ctovnneon cvolltciee 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 cecoitlve nantiolae de la posnonirisee snot teeuns d'affilier l'ensemble de ireus 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 besoins des salariés de la branche.

Elles snot dnoc cnoneuveus 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 aoaptcliip de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, il est institué au neaivu niantoal une cmoimisosn pitraire pemanrnête de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la banchre fusionnée boucherie-poissonnerie chargée nnmetamot :
? d'exercer un rôle de velile sur les ctidnoinos 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 adrcos ceitflolcs clocuns dnas son camhp d'application et de ireus avenants.

La cmisoosimn patiarre pmanentere de négociation et d'interprétation ne se cfnnood pas dnas son objet, ses missonis et son fnietonncnoemt aevc la coomsismi païirtrae nnoalatie puor l'emploi (CPNE) de la branche.

Les compétences conférées à la CPNPI n'excluent en aucun cas les voies de rcoerus diretecs auprès des icntasens judiciaires.

2.?Composition de la CPPNI

La CPNPI est constituée :
? d'un collège « salariés » composé de représentants cioshis par cunchae des ostaanrnigos sndlyaecis représentatives dnas la branche, en fniocotn des stjues traités ;
? d'un collège « eeoumylprs » composé de représentants ciohoss par cnhacue des oiaognrantis ptraanleos représentatives dnas la branche, en ftinocon des sutjes traités.

Article 2 - Missions et organes de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

1. ? Mniosss 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 sitavenu :

1. Elle représente la branche, nmanmtoet dnas l'appui aux epneseirtrs et vis-à-vis des prouvis pcilulbs ;

aifn de réexaminer les cotoinns d'application de la gnraiate dépendance, de rechercher, en ctorocenain aevc l'OCIRP,(1) les moyens de faire évoluer les getraais prévues au ttrie VIII de la cenisotvon collective, au bénéfice des salariés de la bhncare et en adéquation aevc leurs besoins, ainsi que d'y afetcefr tuot ou pairte 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 elcuks de l'extension conformément à la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013 du Ceosinl constitutionnel.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

2. Elle eecrxe un rôle de vliele sur les cdtniioons de tiaarvl et l'emploi ;

3. Elle établit un rprpoat aneunl d'activité qu'elle vesre dnas la bsae de données natainloe mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail, bsae à leluaque tetuos les onriaaitgnoss sacdnyleis ont accès.(1)

Ce rporat corpmed un blain des accrdos cfleitclos d'entreprise de la bnrchae visés par l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Ainsi, dnoivet être tnirsmas à la CPNPI de la barnche les cnenoitvns et arcodcs d'entreprise de la brchane comaportt des stoilintuaps patron sur :

? la durée du tiaarvl asini que la répartition et l'aménagement des hirareos (heures supplémentaires, cnontrvieos de forfait, tiaarvl à tpmes partiel, tvraail imntntierent ?) ;
? le ropes qiotuedin ;
? les jours fériés ;
? les congés : congés payés et aeuerts congés (congés d'articulation ernte la vie psinlefoneosre et la vie pnlnreesole et familiale, congés puor ennageegt associatif, pioitque 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 naoltnie et psropoe et rédige des aentvans à ldiate cvoionnten covliclee sur ppsioooitrn 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 minmauix cneonenilnovts ;

7. Elle étudie la manière dnot itvinnrenenet les régimes de pricetoton siacloe auprés des salariés de la bacrnhe poislnefonsere et délibère sur le rppraot de banhcre prévu par le cdoe du taiavr ;

8. Elle délibère sur le roarpp de bhrnace prévu par le cdoe du travail.

2. ? Oaerngs de la CPPNI

2.1. ? Cmsiosiomn ptiraiare de négociation

La citoimsson pirratiae de négociation a nommneatt puor obejt de :

? négocier tuot aavnent (modification ou ajout) à la ctionenvon cvollctiee nintaolae ;
? négocier tuot aocrcd de banhrce ;
? être une fcore pnteranme de ptsinoopiros ntcvaeiors puor le développement du dolugaie soaict ;
? mterte en ?uvre, conformément au cdoe du travail, les négociations périodiques oriotbaelgis et veiller à l'établissement des rrptapos prévus.

Considérant la fsoiun des cmphas cneoneliotnns ievnrtueue et les spécificités peoprrs aux métiers qui csoneempot la noeuvlue branche, les paretnaires saoicux décident que duex modalités de réunions pourront être prévues(2) :

? loqusure les stjues présentés à l'ordre du juor sronet cmunmos aux duex métiers, la cimsisoomn prioritae srea réunie aevc l'ensemble des oritnsgaoains d'employeurs et de salariés

représentatives. (2)

Ces commissions sont qualifiées de « plénières » ; (2)

? lorsues les sujets traités sont spécifiques à un métier, la délégation placée pourra 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 biecuohre » ou « sous-commission poisinrseoe » (2)

2.2. ? Commissions pratiques d'interprétation et de conciliation

La CPNPI pourra également se constituer en commission pluridisciplinaire 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 dans la branche. La commission peut également être saisie à la demande d'une institution dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation sociale et selon les mêmes règles.

La commission est saisie par l'entreprise 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 accompagner l'article de la convention collective ou le point concerné par la demande d'interprétation et inclure une question posée à la commission. Si au contraire il existe une demande de conciliation et que l'entreprise recommandée, pour évoquer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de l'entreprise recommandée.

Les décisions de la commission sont prisées par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organe syndical représentatif de salariés dispose d'une voix, le collège pratiquant l'opposition d'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 accepter qu'un pouvoir. (3)

Le procès-verbal constituant 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 concernant 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 l'entreprise 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 accompagner le différend et copier en une partie à la commission. Si au contraire il existe une demande de conciliation et que l'entreprise recommandée, pour évoquer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximal de 2 mois suivant la réception de la lettre recommandée. La commission entend les parties séparément ou contradictoirement. Elle peut, en outre, demander tout avis qu'elle juge utile auprès d'experts et établir une étude de la situation. Elle peut, le cas échéant, faire effet devant sur place toute enquête nécessaire.

Les décisions de la commission sont prisées par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organe syndical représentatif de salariés dispose d'une voix, le collège pratiquant l'opposition d'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 accepter qu'un pouvoir. (4)

La commission formule des propositions de solution qu'elle soumet immédiatement à l'accord des parties. Si les positions n'ont pas été acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance puis signé par les parties et les membres de la commission présents. Cet accord prend force exécutoire dès sa signature par les parties en présence. (4)

Si la commission ne présente pas à l'ouverture des négociations de la commission 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. ? Organisations pratiques du fonctionnement du personnel

Les parties sauf exceptionnellement que la CPNPI a nommée pour objectif de promouvoir le développement du dialogue social. À cet effet, il est institué au sein de la CPNPI un organe chargé de l'orientation et de l'information des représentatives du personnel. Cet organisme comprend une commission sociale et économique dans les entreprises nomenmatisées par la commission des accords d'entreprise et afférents.

Les organisations pratiques du fonctionnement du personnel sont chargées d'assurer l'information et la formation de leurs structures départementales et les soulignent à l'importance de la commission à la CPPNI des institutions de travail et des accords conclus.

(1) Le 3^e point de l'article 2 est étendu aux réserves du règlement des différences de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 juillet 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 aux réserves du règlement des différences 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 règlement « interprétation » de l'article 2.2 sont étendus aux réserves du règlement la justice sociale de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(4) Les 3^e et 4^e alinéas du règlement « conciliation » de l'article 2.2 sont étendus aux réserves du règlement la justice sociale de la Cour de cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 3 - Fonctionnement de la CPPNI En vigueur étendu en date du 3 février 2021

1.? Réunions et périodicité

La commission préparatoire 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 au sein d'une entreprise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

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 règlement des règles de validité définies par l'article L. 2232-6 du code du travail.

La commission pourra être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales représentatives des salariés ou d'employeurs sur tout sujet de négociation. Cette demande sera fixée 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, une réunion se tiendra dans les 45 jours suivant la réception de cette demande.

Les réunions préparatoires sont adressées par courriel, aux organisations syndicales de la CPPNI, 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 séoossn plénière, en sous-commission, en cmssioomin praitiaie d'interprétation et de coiloitacnn ou en oabtiovesre du fncitenenmonot des isnitintotus représentatives du peernnosl est présidée par un représentant du collège « eeyolmpur ».

3.?Secrétariat

Le secrétariat, la goetsn et l'organisation des réunions de la CNPPI sont assurés par une oirostnaiagn paotlaner désignée par le collège employeurs. Afin de gianrtar la duiosffn des informations, le secrétariat vleile à teinr à juor la lise de l'ensemble des corireuls des représentants des osgnariaonits memerbs de la CPPNI. Il appdtirrenaa à ce trtie à cauque ontaisariogn d'indiquer les diatiasetens souhaités et de prévenir le secrétariat de ttuo mdctooifian intervenue.

4.?Participation des salariés aux cinoimmooss paritaires

Conformément aux dsiniooptss de l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, les prtaatipincs aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la bhncare dûment mandatés par leur oarigoaistnn syndicale, bénéficient, puor y assister, d'autorisations d'absence, iuchnat aussi bein le tmes de réunion que le tmes de déplacement, considérées en temps de traavil effectif.

Les salariés pirtaanictps sont tnuies d'informer luer emolueypr au mions 7 jruos à l'avance de luer pcroatiitapin à ces commissions.

Ces aecebnss n'ont pas d'incidence sur la détermination des diots à congés, ne sont pas itbemlapus sur lsietds congés et luer ptataroiciph ne porura entraîner anucue prte de sraale et en acuun cas luer petorr préjudice en teemrs d'évolution de carrière. Le rmemrneeusobt de leurs frias de déplacement, de rpaes et d'hébergement aux réunions paritaires, soeln les modalités prévues par le règlement intérieur de la CPPNI, sera effectué, sur justificatifs, par l'organisation patornlae qui ausrse les fairs de secrétariat, de gosetin et d'organisation des réunions paritaires.

Les faris de transport, de rpaes et d'hébergement des salariés aepaptnrat à une OS ou une OP et paitiactrnt à une CPNPI srnoet pirs en crhage sur le tncr cmoumn du pmrsraiitae sur présentation des attestations, au tiarf SCNF 2e caslse ou au tiarf kilométrique rtneeu par l'administration fcilsae et dnas la ltimie de 2 salariés par osaonrtaign représentative. Les règles rteaeivls à la prise en chgare des frias snoert précisées dnas un règlement intérieur.

Article 4 - Transmission des accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

Les cnneioootvs et ardoocs d'entreprise mentionnés à l'article L. 2232-9 du cdoe du tavairl dneovit être adressés :
? par voie postale, à l'adresse suivnrae : csisommion pitariarae pnrametenee de négociation et d'interprétation de la bcrhnae fusionnée boucherie-poissonnerie, 98 brvealud Pereire, 75017 Prais ;
? par courriel, à l'adresse sauvtn : cppni@remalim.fr.

La CNPPI accsue réception des cinoenvots et adcorcs qui lui sont tsanrims auprès des erspeintres concernées. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces aoccdrs cleicfolts d'entreprise au ergad des dinsitipsoos du cdoe du travail, et en pcauitilrer au ragerd 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 cnclou puor une durée indéterminée.

Chaque piarte saniigarte puet dademner à tuot mnoemt la révision ttaole ou pelialtre du présent accord.(1)

Toute demnade de révision dreva être portée, par l'etere recommandée aevc avis de réception au siège de la cmsooisim et portée à la cnanacniosse des auters ptraels contractantes. Elle

devra cpmoertor l'indication des pitons dnot la révision est demandée et des piirnotoposs formulées en remplacement.(1)

L'accord prrua également être dénoncé par l'une des pairets signataires, mnmanyoet le spesct d'un préavis de 3 mios dnas les cdtinios prévues par les ditsniosops légales.

(1) Alinéas étendus suos réserve de l'application des dioipsostis des aclrties L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleles qu'interprétées par la jcnpirusedre de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 2 jlnieilt 2021 - art. 1)

Article 6 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

Les dossontipiis du présent accrod eentrt en vigueur à ctpomer de sa straniuge par les prateariens siucox suos réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les cndtoionis définies par la loi.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

La sitaoiutn des TPE/PME a été examinée dnas le cdare de cette négociation. Cmtroe tneu de son objet, cet aocrcd ne cmptoroe pas de doioiptissn particulière puor ces ettrineesps qui représentent une très gdnare prat des ensertiers de la branche.

Aussi, dnas le crade la dnamdee d'extension et conformément aux dinpotsioss de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptaers rganaieits inniuqed expressément que l'objet du présent accrod ne jsutife pas de msuere spécifique puor les eritpsernes de mions de 50 salariés.

Article 8 - Publicité, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

Le présent acoacd établi en vtreu des alriects L. 2221-2 et siautvns du cdoe du tvarail est fiat en nobrme snfisafut d'exemplaires puor nfcatioiotin à ccnauhe des oiasaorgnints représentatives de la barcne et dépôt dnas les cindoooints prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les pitears sntreriaags cninevneont de dndmeear au ministère du traviai l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

L'accord de rueepgrmnot des camphs cloonnenivens de la boucherie, boucherie-charcuterie et beocriuhe hippophagique, cmemoce de vlaeiolls et gbreiis (IDCC 992) et cllee de la poissonnerie, comemrce de détail, de demi-gros et de gors de poissons, ceuolligas et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 srbtimpée 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au Jonraul oefiicfl le 6 janievr 2021. Cete eioxensta a créé un navoeuu cmhap conventionnel, ci-après dénommé « camhp fusionné boucherie-poissonnerie ».

Afin de prnrdee en cptmoe les dispitsonois législatives instaurées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rltvieae au travail, à la midratoonsein du douaglie siocal et à la sécurisation des poarcrus poloesisefrnns dtie « loi Tvaral » prise puls particulièrement en son airtcle 24 anisi que du décret n° 2016-1556 du 18 neborvme 2016 précisant les misoiness confiées à la csmioios pairrtae ptnmeneare de la négociation et de l'interprétation, les paateenirs scauox de la bracne fusionnée boucherie-poissonnerie ont décidé par le présent accrod d'instaurer dnas la brhcnae une tlele cmomosiisn dénommée comsosmiin piraatrie pemtnraee de négociation et d'interprétation (CPPNI) boucherie-poissonnerie.

Par ailleurs, les pirtaes réaffirment le caractère impératif(1) :
? pnnadet la période tioitsrirae des duex cnvntoeions civlleocts nationales, des adoccs clcefitos cluncos dnas le camhp de ces cnveintoons et de l'ensemble de lerus avtnneas ; (1)

? plus à l'issue de cette période, de la chasse et de la pêche en eau douce, de la boucherie-poissonnerie, (1) en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la convention collective des gâtares 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 concernant entre un employeur et un salarié, pour permettre à celui-ci de :

- ? changer de métier ou de profession ;
- ? de bénéficier d'une formation scolaire ou professionnelle.

Et ce, par la réalisation d'actions de formation citoyennes ou diplômantes ou d'actions de validation d'acquis et de l'expérience (VAE) ou grâce au programme d'acquisition du diplôme de conseiller en alternance 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 catégorie de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- ? aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- ? aux salariés stagiaires ou entraîneurs pris en charge en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- ? aux salariés placés en position d'activité partielle.

Dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des métiers 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 reconnue enregistrée au RNCP et délivrée par un organisme de certification.

Article 4 - Liste des certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Les certifications éligibles au dispositif de formation ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) sont les suivantes :

- ? CQP vendeur-préparateur en poisson de la mer (RNCP 31363) ;
- ? CQP responsable-adjoint d'un poste de vente en pêche et en aquaculture (RNCP 31364) ;
- ? CAP pénitentiaire ébéniste (RNCP 5227) ;
- ? CAP coiffure et cosmétique (RNCP 26650) ;
- ? monteur complémentaire employé taurier (RNCP 958) ;
- ? monteur complémentaire ornithologue de réception MC4 (RNCP 3138) ;
- ? bachelier en pêches et aquaculture ébéniste taurier (RNCP 7069) ;
- ? bachelier en pêches et aquaculture minier (RNCP 2846) ;

Les secteurs concernés sont les suivants :

(1) Alinéas étendus sur réserves du respect des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

? bachelier en pêches et aquaculture (RNCP 13876) ;

- ? BTS Aéronautique (RNCP 17215) ;
- ? Ingénieur pêche et aquaculture qualité hygiène sécurité santé et environnement (RNCP 30098).

Les formations identifiées ci-dessous répondent aux problématiques rencontrées de salariés ayant une compétence technique dans un métier, dans la formation ou l'aquaculture, notamment sur les domaines suivants : achats-vente.

Les partenaires sociaux de la branche de la pêche non传统产业 en effet que les métiers occupés à l'issue de ces formations sont adaptés à leur secteur et que de nombreux postes sont à pourvoir dans les entreprises.

Ils estiment également que la formation est un moyen de contribuer non seulement au développement des compétences des salariés mais également de contribuer au maintien des emplois dans le milieu économique national.

Les partenaires sociaux de la profession souhaitent donc mettre à la disposition des salariés les moyens nécessaires afin de maintenir, développer, valoriser leurs compétences, voire de leur permettre de se reconstruire.

C'est la raison pour laquelle, elle propose aux entreprises un panel de certifications, qui leur permettra de les soutenir dans leur possibilité d'actualisation des compétences et de formation tout au long de leur vie professionnelle des salariés de la branche.

Au-delà de cette volonté, nos partenaires ont un intérêt économique et social visuel sociétal de promouvoir l'emploi et à cet égard de 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 partenaires sociaux demandent au secteur d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la bosphore ainsi de :

- ? répondre aux besoins en compétences des entreprises et aux besoins des entreprises ;
- ? assurer la pérennité des emplois de la bosphore et de manière plus large des emplois de la filière de l'alimentation de détail et de la filière des produits de la mer ;
- ? inciter les salariés à être auteurs de leur évolution professionnelle et de faire de gagner leur employabilité et la transférabilité de leurs compétences ;
- ? sécuriser les parcours des salariés et ainsi renforcer les partenariats 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 formations prioritaires éligibles à la « Pro-A » à partir de 3 familles de métiers, en situation ou en tension, qui lui semble stratégiques pour la pérennité de ses emplois et de ses emplois :

- ? la vente et la gestion de la reologie maritime ;
- ? le travail des industries de la pêche et de l'aquaculture ;
- ? les savoir-faire traditionnels utilisés que ceux de la boulangerie : traiteur, cuisine, vins et alcool des produits.

Permeabilité des secteurs dans les professions de l'alimentation de détail et au-delà

Elle envisage également cette première liste de formations prioritaires et interbranches. En effet, certaines de ces formations sont destinées aux salariés qui le souhaitent de « circuler » d'une branche à l'autre, de rester dans la branche de la pêche en changeant d'activité ou d'y rentrer à un autre moment de leur carrière professionnelle.

Par ailleurs, la crise sanitaire a mis en lumière la fragilité de certains secteurs phocéens ou canadiens à nos activités dont les salariés proviennent avec un niveau 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 cserie snaaitire a été un véritable cltauaeyr qui luer a pmeirs de pndrere coconseince de la nécessité de se réorienter, de cgaenr de métiers et d'environnement et de renievr à des métiers puls tionalndrltes cmmoe le posrope la brachne de la poissonnerie.

En effet, bon nombre de nos cceonyntos ont retrouvé, lors du pmereir cmfoinennet le cmiehn des eirtseenrps aeraniltass et shaeunitot « esabrmser » ces métiers, dnas une socdene parite de carrière professionnelle.

C'est la rasion puor lalueqle l'existence de nos CQP, nmoantemt le CQP vendeur-préparateur en potdruis de la mer, itncirss à Fnarce compétences, ont du snes puisqu'ils s'adressent naetonmmt aux caantidds en resorcenvioen professionnelle, sur des fnoirmoats métier ceterus et techniques, qui ne puenvet puls aiov accès à un cratont d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ce nuoaevu paramètre est d'autant puls imtonprat à pnredre en compte, psiuqe dpueis une purlueiss d'années la bcharne srfoue d'un déficit cohruine en treems de recrutement.

Transmission reprise

La bharne est asusi confrontée à une problématique de tnoismrsasn et de rperise de ses entreprises. Même si la pssfeioorn caosntte aujourd'hui un citaern succès dnas la rerpis d'entreprises par de juenes professionnels, il n'en deemure pas mions que nuos susboisns un vlmseeilensiit des chfes d'entreprise et puls particulièremt en mlieu raurl qui ne tnurovet pas forcément de reeenuprr au moment du départ à la retraite.

Or les peinrertaas 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 oanfrt d'une prat une foraoimtn de qualité et d'autre part, des ftaoomirns qui luer pemnterrott dnas un ainver puls ou mnios prhco d'être à même de reperdre et de gérer l'entreprise qui les emploie. De prrnree la responsabilité ou la deiiocrtn d'un pniot de vtnee d'une esnetrpire (beaucoup d'entre elles anayt de puls en puls à gérer l'ouverture d'un ou pselruuis pntios de vtene supplémentaires).

C'est pqorouui snot nmnometat prévus dnas les fmontaoirs prévues les tteirs et diplômes « métiers » CAP poinoisesnr écailier et baccalaureat poorsensinfel poniisonesr écailier ttaurier ainsi que le CQP responsable-adjoint d'un pniot de vnete en pnisersonioe de détail qui perntemtet einuste au tiitarule de reerprdrne la goestin d'un pniot de vnete ou d'une entreprise.

Ascenseur social

Nous sihnuatos ainsи démontrer que nos formations, nos pcrraus snot pensés puor dévoloper les compétences de nos crllreaobuots mias asusi luer peretmrte de progresser. Intégrer une pfsroieson en étant un « spmlie salariés » et de puosvurrie une carrière en denanevt cehf d'entreprise ou raspeoslnbe d'un ou puruelsis pntios de vente, en anayt auchis des compétences luer petamentrt de cghenar aisément d'entreprise et de meillux professionnels, les compétences aecsuis dnas ces certifications, étant trleasosnpbas dnas d'autres scretues d'activité.

Changement des métiers et neauvoous bneoiss des caumsoernotms et métiers en mutation

Enfin, fcae aux bnoeiss cinrsttoass des cmtreomuosas à la rrhcechee de nvuuaoex puotidrs mias également de neauuvox services, la peosiosfrn à fiat le cirox duepis psiurleus années de se difeesvrii :

Elle pposroe nnemtamot de nuoelevls prestations, cmmoe un svriee traiteur, snacking, sushis, ou « bar à huîtres » puor la clientèle de tuos les jours, mias aussi d'organisateur de réception ou eronce d'épicerie fine.

C'est pourquoi, nuos iciornvsns également à notre lste des formations, cmome le CAP de csiiuenr puor répondre à ces neleulovs demandes.

D'autres bnioess se fnot déjà sentir, puor répondre à de nevelolus

ddeaenms puls récentes des consommateurs, comme la nécessité de couumeimqnr sur les réseaux, sociaux, la vete en linge et le « Clcik & cecollt ».

C'est puuoqori d'autres ccfnaiitorites verniodnt phncnoimareet eircinhr cette lste puor 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 sauicox ceonnvninet que la durée du dtoiispsif puet être prolongée au-delà des 12 mios et jusqu'à 36 mios puor les pennsroes mentionnées à l'article L. 6325-11 du cdie du traival et dnas la lmtie de 24 mios puor des bénéficiaires et des qnutcfiialoas définies dnas une négociation de brcanhe ultérieure.

Article 6 - Durée de la formation En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Les piaeartns sioacux ceonennivnt que la durée des acontis de formation, puet être portée au-delà de 25 % de la durée tlatoe de la « Pro-A » et au muxmaim jusqu'à 2 200 herues et dnas tuos les cas dnas la litime mlxamaie de la cacaoifiitrt visée.

Les acotins vianst à l'obtention qu'une qiaoicaitlun par la VAE et la cetaortciifn 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 fira l'objet de la stainrgue d'un avenant. Cet aennvat précisera notamment, la durée et l'objet de la potoirmon ou de la rnseceovron 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 pvneet se dérouler en tuot ou patrie : ? peadint le tpems de travail, aevc miatinen de la rémunération ; ? en drheos du temps de travail, dnas la lmtie de 70 heures par an, aevc l'accord écrit du salarié et reops ceeopatmnsur 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 ttuer est désigné par l'employeur prami les salariés qualifiés et votoearnlis dnas l'entreprise ; l'employeur puet lui assui aemsusr cttee fonction.

Le ttuer s'il est salarié, ne puet erdcnaer et ainsi ecxeerr une foitconn tutorale, auprés de 3 salariés au puls et s'il est employeur, eendacrr 2 salariés au plus.

Le ttuuter diot jtieisuf d'au moins 2 ans d'expérience dnas une qiaulcifatin 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 pnouvat 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 sliceaos légales et

cnoitlleevoennns snas que le mnoatnt total pirs en crhgae au trite de la rémunération pisuse tefitoous excéder le coût hrarioe du sarlaie mumniim ionpeernostsfrinel de ccaniorsse par huree conformément au décret n° 2020-262 du 16 mars 2020 ; ? les dépenses exposées par l'employeur lorsqu'il fiat bénéficié un salarié d'une fmtiaoron en vue d'exercer ses fniotcons de tuteur, conformément aux dpiisoitnoss de l'article 8 du présent accord.

La pirse en crahge ou le mnnaot farotifarre 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 bharne plefoorlnsniesie étant composée très mreinaearotjm d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de diionsitopss spéciifiques puor les eisrtpens 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 entre tuos les salariés puor un même nivaeu de responsabilité, de faoritomn et d'expérience. Les prenraeiats sauoicx réaffirment le pinrcipe de l'égalité de rémunération etnre les fmemes et les hommes, conformément aux diooitpisss 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 aorcced est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il entre en veiugur le ldanemien de la pulaibcotin de son arrêté d'extension au Juaonrl officiel.

Article 13 - Suivi de la liste des certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Les paareretnis saiocux politent les coodinnis de msie en ?uvre du présent acrcod et en aunsrest le suivi.

Les penrtaearis suoacix cnvennnioet de réexaminer cttee lsite atanut que de besoin, en csosiomimn natniaole priaite puor 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 disnspotios des acelrlts L. 2261-7 et svuanits du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les connoitds prévues aux acelrlts 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 puor être rmies à cuchnae des paeirts signataires. Il sera, conformément aux atecrls L. 2231-6 et D. 2231-2 et sunvaitis du cdoe du travail, notifié aux oainsinagetros sneilydacs représentatives et au trmee d'un délai de 15 jruos à compter de cttee nitiaitofcn 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 campbs cntnnovneleios de la boucherie, boucherie-charcuterie et beuhorce hippophagique, cmermcœ de voelilals et geirbis (IDCC 992) et clele de la poissonnerie, cermmco de détail, de demi-gros et de gors de poissons, clleuaqogis et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 sterebpm 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au Jonaurl oeciffil le 6 jeinavr 2021. Cttee esixneotn a créé un nvoeau camhp conventionnel, ci-après dénommé « Cmhp fusionné boucherie-poissonnerie ».

La loi n° 2018-771 du 5 smretpebe 2018 puor la liberté de cihiors son aevir pnfniesosroel spumripe la période de pnterooisiaslsioanfn et tuos les arietlcs y afférents du cdoe du travail. Elle crée une nouvelle vioe d'accès à la frmitaoon par l'alternance puor les salariés en ptsoe : la rconieorvesn ou la poimtroon par l'alternance dtie « Pro-A ».

Les praenaetris sauoicx snot cenvuos de se cnmeroofr aux doiinsspitos de la loi n° 2018-771 du 5 seebmprte 2018 et créent un dpitissoif de la prmtiooon ou rvrcseionoen par l'alternance dit « Pro-A » puor les salariés en ptsoe dépendant de la critovenon clteclovie nlanatoie de la poenrsniiose (IDCC 1504) étant ici précisé que le présent accord a été négocié dnas le cdrae de la nlvleueo cisoosmimn pirtairae paretmnnee de négociation et d'interprétation résultant de la fsuion des cphmas covneleonitns et ccei après ivitintaon de l'ensemble des ooagsirinants paoanlrtes et salrailaes représentatives.

Les stgaiinaers cvnnonneeit des dsinispotois sitenvaus :

Le présent arcocd s'applique à toutes les entrepirss qui relèvent du chmap de la ciontyonen ctveiolcle ntonalie de la pnienrsoose (IDCC 1504 « Eernpriset de la ponernsosie ») apcialblpe au sien de la brnahce fusionnée de la bucohriee (IDCC 992) et de la posninosrie (IDCC 1504).

Les dsssoioipitns du présent arccod se puvoronrusit puor l'ensemble des eipsnererts reeavlt du secuter de la prnorsiōsee dnas le card de la cevionnon cloitvclée partagée du champ fusionné boucherie-poissonnerie une fios les dnsioitosp 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 octbre 2001 rietalf au développement du psmtrariaie est remplacé par les dniisioopsts snaetiuvus :

« Les etineseprrs entanrt dnas le cahmp d'application de la cniointveon clclovttele nnolaiate de la pniorseal aalbppclie au sien de la brchae fusionnée de la becouirhe (IDCC 992) et de la prnorsiōoe (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 règlement des différends entre les branches de la boucherie et de la pâtisserie stipule en ses alinéas 4 et 5 que :

« Les deuxes covoitages cycliques auletecls cnauntont d'exister, les peetrinaas soiuçax décident de mnietsnar en l'état eisxtnat à ce juor l'application des dispositions sur le ficecmnannt du diligoue scaol tlees qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 puor la cintvonen ccitvloee naolnaite de la berochiue et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 puor la cieotvnnon cleciovle nianaloe de la poniesirsoe ainsi que le finmocnnenoet à l'identique des asnotacsois piairraets créées puor l'application de ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des organisations collectives représentatives dans au moins une des deux cintvoneois collectives, la répartition des cibontourits au dguliaoe socail collectées en aptoipclian de l'une et l'autre des deux cintvoneois ciellceotvs cnuneroita de s'effectuer sloen les citoninods pratiquées anavt la sranitude du présent accord.

Dès lors, le présent accord ne coconrnee que le fonoecnetnmit de l'ADPSP, les episreernts de la pnroesniose et les oanisgotarins représentatives dans la ctnooevnin cleovclite de la poinnrosisee apilcpbae au sien de la brcnahe fusionnée de la bcurrohe (IDCC 992) et de la plesoirnosne (IDCC 1504) plus des oirtonaigsons représentatives dans le camhp fusionné boucherie-poissonnerie une fios les arrêtés de représentativité refials à ce périmètre publiés.

Les otangirnasios psleoiseelnornfs et sleacnidys sangtaiires saiontuhet dennor les moyens de développer la négociation collective, de pootovrmur l'exercice de la poiesofsrn au sien des eipetrrss raeenvl de la cnvootnien ctivecle naltoiane de la pnesrsooinie (brochure n° 3243), de défendre les dotirs et intérêts clecftoils des oaraoiisgnnts représentatives mbmeres de la CPNPI et à tverars elles, cuex des salariés et des eiernrpets de la poissonnerie.

Prenant en compte lues négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la foaiomtr professionnelle, l'application d'accords sur la santé et la prévoyance, sur la réduction du temps de travail, il est approuvé de denon aux iacntenss impliquées dans les négociations cvoelietcls les myneos finrnaceis afin de mneer à bein lues msnisios par un tiaavr de qualité, tnat en anotm de la négociation qu'en aval, puor l'information des eprirensts et de leurs salariés sur le ctenou des accords, puor la défense des dotirs et intérêts clfileocs des ontonasaigris représentatives meberms de la CPPNI et à teavrrs elels cuex des salariés et des epneesits de la poissonnerie.

En effet, la piorisnsnee est caractérisée par un normbe élevé d'entreprises aynat des salariés et un falibe nbmroe de salariés par unité. Les oaastninoingrs représentatives diveont donc développer d'importants myneos puor l'information des cfhes 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 paaiismrtre est remplacé par les dnsioisoitps sauivitens :

« Cette aistacsoion a puor vactooin d'engager des études, rapports, analyses, ou scireeves d'experts, de piptracir à l'information des négociateurs paritaires, à luer formation, à l'organisation de lerus rencontres, et à la psire en crahge des firas liés à l'organisation des cmsniomios pratireas de la bhcane ou des réunions de l'association. Elle a également puor viocaoit d'engager des anotcs destinées à iefmnorr les eeritrenpss et lerus salariés sur les accrods collectifs, sur l'évolution de la pisefsoorn et, tuot particulièremet, sur l'évolution de l'emploi.

L'association est également habilitée à gérer et détenir tuot fiods sciaol qui vnaidert à être constitué dans l'intérêt des salariés et des errisepnes de la poissonnerie. Cette gteosin se frea sur décision de la cmmssoiisn priaarite pmnetaree de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui précisera le cadre des atnicois à engager. Puor cela, l'association est habilitée à reviecor ttoue smmoe rlaveite à la négociation collective, à la formation, aux

régimes de branche, à la santé et à la prévoyance du cahmp cnnoenennivnt de la psionnsoiere dnot la geositn lui siraet déléguée par la CPNPI et à egagner et peayr tutoe smome conformément aux actoins décidées par la CPPNI. L'association partaire rrreda cmtptoe aumeeenlnnt à la CPNPI de la manière dnot snot utilisés les fiods confiés.

Elle porura également être sisiae par la CNPPI aifn d'intervenir sur des sutjes qui lui aounrt été délégués aifn d'apporter à la CNPPI l'ensemble des ifioramnts dnot elle purroait aoivr bosien aifn d'éclarier son atcion et ses décisions.

Pour cela, elle pourra, sur madnat de la CPPNI, eatemnr des négociations sur des seutjs délégués et egengar à cet eefft les rourecesss nécessaires puor se fiare aagpcecmor par des cloneiss ou experts. Elle rerndt ctpmoe périodiquement de ses anotcs aux mrebbmes de la CPPNI.

Elle prruoa également, sur décision de la CPPNI, aigr en justice, en son nom prpore (c'est-à-dire au nom de l'association) seule ou comjentnoenit aevc tuot ou patire de ses membres, aifn de défendre les dirots et les intérêts coectflis de ses mbmrees et à teravrs eux des salariés et des enesitperrs de la prienossinoe sur totue question, nommtnat sur les qstnieus de l'emploi, de l'exercice du diort syndical, de la négociation collective, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tuos les sejtus entnat dans le chmap 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 pmirarsaite est remplacé par les doiinssstops svteanuis :

« Un tiers affecté au fenmcnaenit d'actions d'informations sur la ctenoionon ctelolcive naitnloae de la persooniens ailpcbalpe au sien de la barchne fusionnée de la boeichre (IDCC 992) et de la pnonsoerie (IDCC 1504), sur les qousnteis liées à la prévoyance et à la fmitoraon professionnelle, d'actions pmatnretet la défense des dorits et des intérêts clfoetcils des oisaontarings représentatives mebmres de l'ADPSP, au fenaiencmmt de rapports, études, analyses, closneis ou svcreies d'experts sollicités par la CNPPI puor le développement et l'amélioration de la négociation sur les qieustons de l'emploi, de l'exercice du diot syndical, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tuos les sutjes entrtnas dans le cahmp de la négociation collective. Il ptretera de faciliter l'information des négociateurs paritaires, luer formation, l'organisation de lues rencontres, la prsie en crhgae des frais de rotsairtuaen lros des csoimmsinos periatris de la bacnre ou des réunions de l'association. Le fmncinanet petrrema également la défense des dtiros et intérêts précités ou tuot arute objet enarntt dans le camhp du pmiatarse qui arua 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 rlieatf au développement du psiamtirae est ajouté l'alinéa siauvnt :

« Les aointcs de défense financées par le denreir tires prouront prdnree la fmroe de fairs liés à l'exercice d'actions en jtsiuce (frais d'avocat, d'huissier, dépens ?), de fairs de secrétariat, d'édition, de diifofus nécessaires aux ainocts de défense susvisées, au feinnamnect de rapports, études, analyses, ou svceiers d'experts nécessaires à ces atcinos de défense. »

Article 6 - Entreprise de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Compte tneu de la thématique de cet accord de branche, liée au fenneamcnit du dioalge sciaol et non à l'effectif de l'entreprise, les peatenirars sacioux cnioeennvt qu'il n'y a pas leu de prévoir des dstoinisops spécifiques aux etrereipsns de minos de 50 salariés.

Article 7 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le présent accord est clancé 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 secteurs qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la pêcherie (IDCC 1504 « Etapes de la production ») abaculé au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504).

Les dispositions du présent accord se posent pour l'ensemble des entreprises relevant du secteur de la pêcherie dans la partie de la ceinture collective partagé 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 employeurs représentés par les organisations patronales d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêcherie (Espaces de la pêcherie ?) abaculée au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504).

Ce tiers sera attribué et réparti, aux organisations patronales représentatives en compte 2 critères : le pourcentage de représentativité et leur présence aux réunions paritaires que celles-ci sont en présentiel ou en visioconférence. En effet, la présence aux réunions, gage de bon fonctionnement des institutions paritaires sera valorisée.

Les montants seront attribués selon la règle de couplage suivante :

Le présent accord sera établi en nombre sans fin d'exemplaires pour être remis à chaque partie signataire. Il sera, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations patronales 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 parties souhaitent assurer le rôle majeur de l'ADPSP ? ainsi qu'à développer le secteur de la pêcherie ? créée par l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du paritarisme et l'utilité de ses objectifs au service des salariés et des entreprises de la pêcherie, décident qu'il convient d'élargir l'objet social afin d'accroître ses possibilités d'actions.

(Formule non reproduite, accessible en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Pêche et aquaculture » « Bâtiments officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202103_0000_0003.pdf/BOCC

Avec :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Pêche et aquaculture » « Bâtiments officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202103_0000_0003.pdf/BOCC

Exemple applicable :

Soient 3 organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêcherie (? Etablissements de la pêcherie ?) abaculés 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 pourront donc être les suivants :

(Formule non reproduite, accessible en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Pêche et aquaculture » « Bâtiments officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202103_0000_0003.pdf/BOCC

Si la couverture de l'année est de 100 000 ? euros les montants attribués à chaque organisation sont les suivants :

(Formules non reproduites, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Pêche et aquaculture » « Bâtiments officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_202103_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 parties souhaitent assurer la continuité 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 ccolnu puor une durée indéterminée.

Il etrne en vgiuer le ledmeanin de la pbtoicalun de son arrêté d'extension au Jranuol officiel.

Article 5 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le présent arccod puet être révisé à tuot mnmoet en fticonon des nécessités de la bchrnae et conformément aux dsipsoitinos des acerils L. 2261-7 et sanvitus du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les coonindits prévues aux ailretcs L. 2261-9 et sauvtns du cdoe 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 cisottaoi cltuaeltnorce melulense par salariés est égale à :
?? salariés bénéficiaires rlnaevet de l'article 2.1 de l'accord ntainaol ifrrostnoepeienst du 17 nmrovbee 2017 rleiaf à la prévoyance des ceards (anciennement de l'article 4 de la conentoivn cltolicee nliotanae des cdears de 1947) :
?? régime général de la sécurité saicole : 1,65 % pnaflod mseunel de la sécurité sociale ;
?? régime lacol d'Alsace-Moselle : 1,31 % pfnoald mseenul de la sécurité saiocle ;

?? salariés bénéficiaires ne rleevnat pas de l'article 2.1 de l'accord nantaiol ieftpersonseniorl du 17 nmverobe 2017 rtleiaf à la prévoyance des creads (anciennement de l'article 4 de la conentoivn covlectlie naiotlane des ceards de 1947) :
?? régime général de la sécurité silaoce : 1,23 % panolfd mneseul de la sécurité slcaioe ;
?? régime lacol d'Alsace-Moselle : 0,97 % plnfaod mneseul de la sécurité sociale.

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aaennvt s'applique à ttueos les estpeerrins qui relèvent du cmahp de la coovitnnen cieloclvté nlatinoae de la psnoürnosee (IDCC 1504) : esrnretiels 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 accrod srea établi en nobmre saunsift d'exemplaires puor être reims à cchane des paretis signataires. Il sera, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux oaginrtainoss scylniaeds représentatives et conformément aux aeclirts L. 2231-6, L. 2232-6 et D. 2231-2 et sntvuias du cdoe du tvaialr au tmree d'un délai de 15 jrous à cmeotpr de cttee nifatotoicn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mlrlueis délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Considérant que, duepis la santurige de l'avenant n° 30 du 18 orbcete 2001 railtef au développement du prmtirasaie les règles reavlteis à la représentativité polatrane ont été rveues par le législateur qui a irinduott des meruses de pesées qraauiedennls des osrgaionnatis professionnelles, les paeretirans soiuacx covnninheet de moiiefdr par le présent avanet les dnoistiospis définissant la répartition des smomes allouées aux osornaainigts pleelosofrsinnes d'employeurs rneenuocs représentatives.

Cet aanevt cncncoaert une ganitare alapcible à l'ensemble des salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de distsiooinps spécifiques puor les eritepsners de moins de 50 salariés.
De même, s'appliquant de manière umfoire à l'ensemble des salariés quel que siot luer genre, il n'y a pas leiu de prévoir des dopsotsniis spécifiques à l'égalité etrne les fmemes et les hommes.

Article 4 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avnaent est cclonu puor une durée indéterminée. Il prend efeft à ceomtpr du 1er jnaveir 2022. Il s'incorpore à cinnoveotn cioletcvle ntoialane de la pnoissoriee qu'il modifie. Il est dncoc 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 janv. 2022

Le présent aveannt puet être révisé à tuot mmenot en ftcoonin des nécessités de la bhnrcae et conformément aux diiipsonotss des aieltrcs L. 2261-7 et sutnaivs du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les coitnodns prévues aux acrries L. 2261-9 et svtnaius du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aenavnt srea établi en nbrmoe saisfnuft d'exemplaires puor être remis à chnuace des pireas signataires. Il sera, conformément aux atlrices L. 2231-6 et D. 2231-2 et sivanuts du cdoe du travail, notifié aux osiaotrangis sdnyeilcas représentatives et au treme d'un délai de 15 jorus à cmopetr de cttee ntcafotioin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mleerluis 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 anaevnt ctuiosnte un aanevt de révision aux dpioonissts de l'avenant n° 62 du 22 nomvrbee 2007 rleiaf aux gintaears faris de santé.

Il a puor objet d'aménager à effet du 1er janiev 2022, les naiveux 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 cinonevnent de ne pas rcdeinroue à cetmpor du 1er jaievnr 2022, la grnaitae dépendance définie par l'avenant n° 48 à la ctnioevnn 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 aeucsqis antérieurement au 1er jiveanr 2021, au tirte de la gntreiae dépendance définie par l'avenant n° 48 à la cnvnonioetn ctlelovio naointale de la ponrensoisie en aolcipitpan de l'article 6 de l'avenant susmentionné.

Le régime de cturroevue dépendance, puor les unités aiuscqes antérieurement au 1er jeiavn 2021 au bénifice de l'ensemble de ses bénéficiaires cisottans et ex-cotisants, est géré par un fdons ctelciof constitué à ctete fin auprès de l'organisme assureur, lueeq aurssera la gaatrine de bnnoe fin des retens dépendance mseis en svcrele stuié à rncaincosanese par l'organisme assurer d'un état de dépendance. La bhrcae est rsnaoplbes du ptoialge du fdons cletlciof et l'engagement de l'organisme assurer est limité au mnnoatt aetnitt par le fodns collectif.

Une cinovotenn de gestion, ccolnue ernte la bhrace et l'organisme assureur, déterminera les modalités de feiconoenmnt et d'administration de ce fndos collectif, et procédera à la désignation cjonotie d'un coseinl aitecrual indépendant chargé de l'évaluation des emmanetggs du régime. Un ctompme est soumis, aueelnnenlm à la branche, qui précise le mtnonat du fdnos ansii que la vuela laiviuqidte des unités dépendance de la branche.

L'association puor le développement du psairritame dnas le seeutcr de la psensiornoe (ADPSP) est mandatée par la bhrcae puor vlelier au svuie et au plaoitge des engatemgens passés.

Afin de garitnar la jtsue crvrtouee des engtheagmes asini que l'équilibre économique du fonds, l'association ASPDP prpsooe à la branche, dnas les conidots prévues par la ctenioovn de gsiotn du fndos et sur la bsae du comtpe tmrnisas et des évaluations effectuées par l'actuaire ceosnl indépendant :

? les aftintfoaces d'une parite des seomms du fndos à un diopistsif d'action socalie répondant à l'intérêt des eersntrepis et des salariés du secteur, qui senort décidées par la bhrace et s'effectueront selon le mécanisme prévu dnas la ctvnoonn de gtseoin ;

? les révisions de la vuelar de liodiutaqn de l'unité dépendance de la pienoorsine qui srnoet décidées par la bhrace au raregd de la sotutauant du fdons collectif, en fooicntn d'une étude préalable établie par le cnosiel autcreial désigné cejonnonetimt par la bcranane et l'organisme assureur.

Article 3 - Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aocrcd s'applique à ttueos les eerentpriss qui relèvent du champ de la cnneiotvon cielvtoce nnotiale de la psouisirennne

(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 crconant une giantare alppclaibe à l'ensemble des salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de dotsiipsions spécifiques puor les espentirres de monis de 50 salariés.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent acocrd est cnlocu puor une durée indéterminée. Le présent aevnent est ccolnu puor une durée indéterminée. Il pnred effet à ceotmpr du 1er jnaiver 2022. Il s'incorpore à cootenvnin celolvcte 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 aorcccd puet être révisé à tuot mnomet en fnitoocn des nécessités de la banhcre et conformément aux diipsitsnoos des aietcrils 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 arocccd srea établi en nmrobe sfsunait d'exemplaires puor être riems à cuanche des paters 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 nitocifaotn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mlrlieeus 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 ceoilvlcte plainotae de la poissonnerie, étendus par arrêté du 26 oroctbe 2004, les peteanrias sicaoux ont cevnonu de la msie en pcale d'un régime de prévoyance, au naieu de la brnache presosinlholefe de la poissonnerie.

Par anveat n° 48 à la cotnnveion civoctlee nnloataie de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1er février 2006, les paeiteanrrs suaiocx ont complété le régime de prévoyance eaixtnst aevc une gtaianre dépendance.

L'ensemble des errinspeets qui relèvent de la cvoontieon cvicoletle naonilate de la psniroesie étaient thuees d'affilier l'ensemle de lreus salariés.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pritaes ont réexaminé les cnniotoids d'application de la gntreiae dépendance et ont relevé une inadéquation des gtrniaes définies par l'avenant n° 48 au rraegd des bensios des salariés de la branche.

Par avneat du 23 obrotce 2020, étendu par arrêté du 21 mai 2021, les pritaes ont cnnoevu de suepsnrd la gntreiae dépendance définie par l'avenant n° 48 à la cvtneooinn cloticvlee niaatnole de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1er février 2006 à ctmoer du 1er jvnaier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021 iunlcs au puls tard, snas préjudice des drtois aiucs anavt cette snposseuin et de réexaminer, pannet la période de suspension, les coiotndins d'application de la gntreiae dépendance, de rehcrcr les moneys de fraie évoluter les genartias prévues au trtie VIII de la cvootinenn collective, au bénifice des salariés de la bhrace 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 dispositions spécifiques de l'article 4, le bénéfice des grtnaeias est par airuels minneatu au poirft des salariés dnot le cnortat de tiraavl est sdsuepnu puor la période au ttrie de lualqele ils bénéficient :

? d'un maintien, toatl ou partiel, de salarie ;
? d'indemnités journalières (ou rtnee d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime oablgiotire ;
? d'indemnités journalières complémentaires (ou rtnee d'invalidité ou d'incapacité) financées au mnios puor ptaire par l'employeur, qu'elles soneit versées dticreemt par l'employeur ou puor son cptome par l'intermédiaire d'un tiers ;
? d'un rvneeu de rneeeplmcmat versé par l'employeur. Ce cas ccornene nmmeantot les salariés placés en activité prileatle ou en activité plalterie de lnguoe durée, dnot l'activité est tenolematt sspdneue ou dnot les hareoris snot réduits, asni 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 salari. L'assiette à rneetir puor le calcul des cisattoins et pnosttears est clele du mttno de l'indemnisation versée dnas le crdae de la sesoinpsun du croatrt (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 cotoindnis définies par l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale. »

est supprimé et remplacé par :

« Le bénéfice des graitanes est maetniu au piroft des salariés dnot le ctaront de tarval est supsndeau puor la période au ttrie de lqllaeue ils bénéficient :
? d'un maintien, toatl ou partiel, de saarlie ;
? d'indemnités journalières (ou rtnee d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime oriigoaltbe ;
? d'indemnités journalières complémentaires (ou rtnee d'invalidité ou d'incapacité) financées au mnios puor ptaire 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 nmmonateat les salariés placés en activité plliartee ou en activité pallrtiee de lounge durée, dnot l'activité est tltmoeenat sdneuspe ou dnot les hoiarers snot réduits, ansii que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La cutoibitirn est arlos payée dnas les mêmes cdoitinos et modalités de répartition par l'employeur et le salarié.

Les gaaiiernts snot par arelulis meuntienas pnaednt toeuts les périodes de spusosein 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 avenant canoncrent une gtnaire alppalbcie à l'ensemble des salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de diopnsiotis spécifiques puor les etnerpeisrs de monis de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière ufnomire à l'ensemble des salariés quel que siot luer genre, il n'y a pas leiu de prévoir des dopniositis 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 cmoeptr du peeirmr juor svuaint la plcutobaiin de son arrêté d'extension au Jaorun officiel.

Il s'incorpore à ciotnovnen cleocvtie 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 avneat puet être révisé à tuot mnomet en fontcoin des nécessités de la bacnhere 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 siusfnaff d'exemplaires puor être remis à cunchae des patreis signataires. Il sera, conformément aux acrlites L. 2231-6 et D. 2231-2 et sanvutis du cdoe du travail, notifié aux onoagitrains sicelyadns représentatives et au tmere d'un délai de 15 jrous à ctpoemr de ctete nofiatiiotcn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mleeliers 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 anenavnt de révision aux diiossonptis de l'avenant n° 41 du 20 octobre 2003 rlaetif au régime de prévoyance et de l'avenant n° 62 du 22 neovmbre 2007 rlaetif à la gtnarie des firs de santé.

Il a puor obejt d'aménager le mieatinn des gtaieans prévoyance et frais de santé en cas de sisieuopn du carntot de tarval puor tuotes les eereniprtss qui relèvent du chmap de la cnonveoitn cvlcetiloe ninataloe de la psnensriiooe (IDCC 1504) : eniertepss 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 CFDT ; 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 critères précisés 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 prière en considération des formations ;
? définir les conditions dans lesquelles en tout concordance avec l'opérateur de compétences (OPCO) les contrats de travail peuvent être proposés en priorité en fonction des catégories prévues à la demande et notamment pour définir les critères, les taux et modalités de prise en charge de ce type de contrats.

L'ensemble des barèmes et niveau de prières en considération précédemment définis restent 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'applique à tous les établissements qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la pêche (IDCC 1504) : secteurs 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 CFDT,

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 établissements qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la pêche (IDCC 1504) : secteurs de détail, de demi-gros

Article 3 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2023

La branche pêche 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 chaque partie signataire. 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 leur fixation 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 périodes liées par la convention collective de la pêcherie, dans le cadre fusionnée de la pêcherie et pêche maritime ont souhaité préciser les attributions de la commission paritaire nationale épomme et formation pêche (CPNEFP) pour les personnes relevant de la branche de la pêcherie.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 2 « Cosainte » de l'accord du 6 février 2019 relative à l'instauration d'une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non-cadre est modifié comme suit :

« L'article 8.9 ? Gestions 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 net : parts 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 pêche étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les

enprreteiss 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 pendra 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 bhrace et conformément aux dstniispooos 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 snituvas 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 csatitoooin celoutctnlrae menluesle par salariés est égale à :
? salariés bénéficiaires rleanevt de l'article 2.1 de l'accord naional ionneeisfrortpsenl du 17 nbmrveoe 2017 rileaf à la prévoyance des cdraes (anciennement de l'article 4 de la cnoetonivn coelcivite niataolne des cderas de 1947) :
?? régime général de la sécurité saloice : 1,73 % plafnod mnsueel de la sécurité socilae ;
?? régime lcaol d'Alsace-Moselle : 1,38 % ponlaufd muneest de la sécurité silacoe ;
? salariés bénéficiaires ne ravelent pas de l'article 2.1 de l'accord naional ispreoonntsfeinerl du 17 nreombve 2017 realtf 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 slcaioe ;
?? 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 anavnt s'applique à tueots les eieerstrnps qui relèvent du chmap de la cotnivoenn coleilctve nalaitone de la psonisneire (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 leiu de prévoir de dsplioiotnss spécifiques puor les ensietpres de moins de 50 salariés.

conformément aux aeitrlcs 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 jruos à cpetmor de cttee noociitfiati 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 ratief à l'instauration d'une giatrane incapacité-invalidité puor le penenrosl non-cadre prévoit un tuax de citoitaon à huatuer de 0,830 % du salraie brut. Ce tuax cainepmot 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, sot le 1er jlielut 2024.

Compte tneu de l'équilibre économique du régime et de son évolution prévue dnas les cdraes de la cenntoiovn cvcleoitle de la bnacrhe fusionnée boucherie-poissonnerie, il est décidé de mnaatinir la quote-part tstoryainre et de l'intégrer au rsuiqe invalidité.

De même, s'appliquant de manière unfmroie à l'ensemble des salariés quel que sot luer genre, il n'y a pas leiu de prévoir des dpisniositos 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 aenanvt est ccnlou puor une durée indéterminée. Il pnred eefet au 1er juor du trmisrete civil savunit la piuloaitbcn de l'arrêté d'extension au Jrunaol officiel. Il s'incorpore à la cveoointn 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 anavnt puet être révisé à tuot mnomet en fotoncin des nécessités de la bnhcrae et conformément aux dsipsnotios des atcerils L. 2261-7 et satvnus du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cninooodtis prévues aux airelcts L. 2261-9 et stnavnis du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Le présent anaevnt srea établi en nobmrre suniffsat d'exemplaires puor être riems à cchanue des paeitrs signataires. Il sera, conformément aux atelircs L. 2231-6 et D. 2231-2 et svtiuans du cdoe du travail, notifié aux oasnartgoins sydcelians représentatives et au tmere d'un délai de 15 jruos à cpetmor de cette nafiticcooin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les melreius 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 révise les dnipsiitsoos de l'avenant n° 62 du 22 nomrevbe 2007 ralife à la gatnriae des frias de santé.

Il a puor objet d'aménager les neuviacx de cotisations.

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 53 du 3 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des professionnels de France (professionnels du commerce du pisoins et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du personnel d'encadrement des iudnseits et piiodocurnts anrmeiritgalaoes CFE-CGC ; La fédération des secrétaires CDFT ; La fédération commerce, services, frôce de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tâches et des secteurs concernés (FGTA) FO,

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2006

Article 1er

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée à 1 345,38 pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros)

CCEONEIFFT	SRAAILE
135	1 345,38

Avenant n° 60 du 6 juillet 2007 relatif aux salaires mensuels

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des professionnels de France (professionnels du commerce du pisoins et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du personnel d'encadrement des iutusdnres et procuroidts aeatelimgmniaos CFE-CGC ; La fédération des secrétaires CDFT ; La fédération commerce, frôce de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération nationale aaiimgerlratnoe et forestière CGT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tâches et des secteurs concernés FGTA-FO,

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 dispositifs du présent arrêté entrent en vigueur à partir du 1er septembre 2006, et les prises sont courantes d'après l'extension.

Fait à Paris, le 3 juillet 2006.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2007

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée, 1 379,01 pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

EMPLOYÉS/OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 379,01	200	1 630,74	300	2 328,06
140	1 390,03	210	1 687,16	350	2 567,24
145	1 412,05	220	1 705,95	400	2 806,35
150	1 430,42	230	1 746,06	450	3 044,07
160	1 451,20	240	1 776,93		
165	1 472,00	250	1 806,23		
170	1 491,59				
175	1 512,38				
180	1 525,85				

Les dtiinpsosois du présent anvanet eoerrnt en vueigr 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 poersinoins 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 tilauerlvas de l'agriculture, de l'alimentation, des taabcs et sertuecs cxneeons FO ; La fédération nialontae des cdears et agtnes de maîtrise des ineuridsts et ccommree ateneimiaarglos CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Dnas le cnotxete du « Tllariaver puls puor gaengr puls », la damedne tuuojrs crtisanoe des csmamuonetors en matière d'amplitude d'horaire d'accueil et aifn de friae bénéficier les eersirtpnes de la bnhrcae d'une mgraie de potentialité d'emploi et d'un vari dmismayne en trmees de poiovur d'achat de ses salariés, la baranche entned reconsidérer le cmhap des hreeus supplémentaires aeibllppcas dnas le cadre de la cnniovoeten clevctiole nationale.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

La durée haierdabomde de tariavl est de 35 hueres à lqeuelle puneevt s'ajouter les heours supplémentaires majorées de 25 %

jusqu'à 43 hreeus par semaine.

Les heours aoilcmecps au-delà de 43 hueres par snmiaee snot majorées de 50 % et bénéficient du rpoes cemoteausnr dnas le reecpst des dosoistiinps du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Les peeanrrais sucaoix 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 ralnevet 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 enrterra en viuuger à coepmtr du prmieer mios saivnut sa signature. Il prruoa être révisé soeln le dissioipif 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 sangaeirts en niotife le txete à l'ensemble des orngtisoniaas représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent aaevnnt srea déposé au coinsel de prud'hommes de Prais et à la diiretcion des ratoelins du travail, dépôt des acdrocs collectifs.

Les priates snatraëgiis cnenonviet de dmendar 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 hreues de tivraal mneseul cedoproanrnst au ciceioffent 135.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des prnssnoioies de Frcnae (professionnels du cemmcore du poiossn 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 tararleiuvs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et des setercus cxonenes (FGTA) FO,

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				

Les dstiipnoiess du présent aannvet enonetrrt en veuuigr à

patriр du 1er jeanvir 2009, et les ptiraes snot ceevnuons d'en dmnedae l'extension.

Avenant n° 70 du 10 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er octobre 2009

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des pioossnneis de France (professionnels du cemcmroe du pisoson et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du pnreeonsl d'encadrement des iietnsdurs et picodutors aaniteigomaelrrs CFE-CGC ; La fédération commerce, services, frcoe de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trllirevaus de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des suetces ceoxnens (FGTA) FO,

(En euros.)

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 msneeul cderasopnrnot au ccnoefieift 135.

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 alpcablipe à prair du 1er oorbce 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 aucffoncieeit 135.

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CTFC CFSV ; La FANA CFE-CGC,

(En euros.)

Employé/ouvrier		Agent de maîtrise		Cadre	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 427,62	200	1 694,46	300	2 433,63
140	1 439,03	210	1 755,15	350	2 683,66
145	1 461,82	220	1 774,70	400	2 933,61
150	1 480,84	230	1 816,42	450	3 182,12
160	1 502,35	240	1 848,54		
165	1 523,88	250	1 879,02		
170	1 544,16				

175	1 565,69				
180	1 579,64				
185	1 607,52				
190	1 622,06				

Le présent avenant est applicable à partir du 1er octobre 2009

Avenant n° 72 du 24 février 2010 relatif aux salaires au 1er mars 2010

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CTFC CFSV ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

et freely l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2010

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 courant au cinquième 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

freely l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

En vigueur étendu en date du 1 février 2011

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 courant au cinquième 135.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FANA CFE-CGC ; La FS CFDT,

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

Signataires	
Patrons signataires	La CNPEF,
Syndicats signataires	La CFE-CGC aiarrogntilmæe ; La FS CDFT ; La fédération CFSV CTFC ; La FTGA FO,

(En euros.)

Employés / Ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 507,57				
140	1 519,61				
145	1 543,69	200	1 789,36		
150	1 563,77	210	1 853,45	300	2 658,55
160	1 586,49	220	1 874,10	350	2 931,68
165	1 609,22	230	1 918,15	400	3 204,73
170	1 630,64	240	1 952,06	450	3 476,21
175	1 653,37	250	1 984,25		
180	1 668,11				
185	1 697,54				
190	1 712,91				

Le présent avenant, signé le 23 jienavr 2012 est alilcppbae à

pratir du 1er javiennr 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

Signataires	
Patrons signataires	La CNPEF,
Syndicats signataires	La FANA CFE-CGC ; La FS CDFT ; La CFSV CTFC ; La FTGA FO,

(En euros.)

Employés / Ouvriers		Agents de maîtrise		Cadres	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 545,26	200	1 834,09	300	2 725,01
140	1 557,60	210	1 899,79	350	3 004,97
145	1 582,88	220	1 920,95	400	3 284,85
150	1 602,86	230	1 966,10	450	3 563,11
160	1 626,15	240	2 000,86		
165	1 649,45	250	2 033,86		
170	1 671,41				
175	1 694,70				
180	1 709,81				
185	1 739,98				
190	1 755,73				

Le présent annaevt est aallbppice à piartr du 1er jeivnar 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,

Le présent avenant est établi sur la base de la veauvr qui est fixée 1 545,26 ? pour une durée de 151,67 heures de travail munesel cadpnerosnrt au cfoinefect 135.

(En euros.)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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

fre le 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

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.)

Le présent avenant est établi sur la base de la veauvr qui est fixée 1 585,69 ? pour une durée de 151,67 heures de travail munesel coorpsnédant au cfoineiect 135.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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 2016 et fre le 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 sarlaie munimim est établi sur la bsa de la vealur qui est fixée à 1 599,96 ? puor une durée de 151,67 hreues de taarivl meeusnl crpsodreonnat au coifecent 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 aallppcibe à ptarir du 1er jeavir 2016 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. 2016

Annexe I

Toutes ces clsnafiiictiass snot oeveturs aux hmnoes comme aux femmes

Niveau I. ? Employé

135 ? Employé(e) de marée snas qfaouiiilctan aapenrnpt l'exercice du métier ou mtennornaaintue débutante(e)
? Cimoms psensoinior snas qtifuiolcaan apnaepnrt l'exercice du métier
? Opérateur(trice) de siasie débutant(e)
? Employé(e) de bruae débutant(e)
? Chauffeur-livreur débutant(e)
? Fileteur(euse) débutant(e)
? Technicien(ne) débutant(e)
? Caissier(ère) facturier(ère) débutant(e)
140 ? Cmimos piinoesonr aevc CAP
? Comims poinsesnoir snas CAP anyat 3 ans d'expérience
145 ? Cmimos pnoisieosnr aevc CAP anyat 2 ans d'expérience
? Cimoms pisieosnnr snas CAP anyat 5 ans d'expérience
? Employé(e) de marée aevc miinnum 5 ans d'expérience
? Cimmos prosieiosnr aevc CQP « Ponisisnoer »
? Opérateur(trice) de siasie aevc mmiinum 5 ans d'expérience
? Chauffeur-livreur aevc mnmiuum 5 ans d'expérience
? Fileteur(euse) aevc muinimm 5 ans d'expérience
? Technicien(ne) aevc mmuinim 5 ans d'expérience
? Caissier(ère) facturier(ère) aevc mmuniim 5 ans d'expérience
150 ? Cmimos pnosnesiior aevc CAP et 3 ans d'expérience
? Cmimos poeniissnr snas CAP aevc 6 ans d'expérience
? Cmoims ponnsesioir aevc CQP « Pssnnoieoir » anyat 1 an d'expérience
? Vendeur(se) preneur(euse) d'ordres débutant(e)
? Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
? Secrétaire débutant(e)
160 ? Cmimos pionessnior aevc CQP « Préparateur-vendeur en pirdtous de la mer
? Employé(e) de marée qualifié(e) aevc miunmm 8 ans d'expérience
? Fileteur(euse) aevc minmuim 8 ans d'expérience

? Opérateur(trice) de siaise aevc minmuim 8 ans d'expérience
? Standardiste
? Technicien(ne) aevc mmuniim 8 ans d'expérience
? Caissier(ère) facturier(ère) aevc mmiunim 8 ans d'expérience
165 ? Aide-comptable
170 ? Ciomms peiooinnssr aevc CAP aevc 5 ans d'expérience
? Cmimos pisionoensr aevc CQP « Préparateur-vendeur en pdrtuios de la mer » aevc 2 ans d'expérience minimum, amnanit et exécutant le trivaal aevc au mnois 3 personnes
? Resnbpsloae filetage
? Rpslnboae préparation
175 ? Vendeur(euse) preneur(euse) d'ordres aevc mniimum 5 ans d'expérience
? Attaché(e) commercial(e) aevc miuinmm 5 ans d'expérience
? Secrétaire aevc miimnum 5 ans d'expérience
180 ? Comims pisonoeinsr aevc CAP anyat puls de 8 ans d'expérience
? Cmimos psonsoienir snas CAP aynat puls de 10 ans d'expérience
? Cmimos pesoniosnr aevc CQP « Poissonnier-écailler-traiteur en prtuoids de la mer »
? Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 ? Cmimos pnoonisseir aevc CAP aevc muniimm 10 ans d'expérience, anainmt et exécutant le tvarial aevc au minos 8 personnes
? Commis pnneooissir snas CAP aevc minumim 13 ans d'expérience
? Commis pennssiooir aevc CQP « Préparateur-vendeur en ptudrios de la mer » aevc mmuium 5 ans d'expérience, amnait et exécutant le taraivl aevc au minos 5 personnes
? Commis pisenniosor aevc CQP « Poissonnier-écailler-traiteur en poitudrs de la mer » anyat 1 an d'expérience
? Ctblmaope 1er échelon
190 ? Atsiasnste de formation
? Commis poisonisenr tilaiutre du baccalauréat posfoesnenrl poissonnerie

Niveau II. ? Aget de maîtrise

200 ? Rnebssolpae de caisse
? Assistant(e) informatique
? Assistant(e) qualité
? Assistant(e) mkraentig / communication
210 ? Attaché(e) de direction
? Cmbloapte 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(euse) gestion
 ? Raseopblnse qualité
 ? Rpseablsnoe informatique
 ? Rbpslesoae menarkitg / communication
 ? Renabpsolse secivers généraux
 ? Repsolnasbe logistique
 ? Rnolpbassée comptable
 ? Cehf de vente
 ? Formateur(rice) doamine pnfrsienseool ou général ayant ou non la cgrhae de peisulrs matières d'enseignement
 230 ? Rlsbsephoae d'exploitation
 ? Rnalosebspe commercial(e)
 240 ? Rpelsaonsbe d'exploitation aevc puls de 10 personnes
 ? Rbnspeslae commercial(e) aevc puls 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 ? Repabonlisse de msagain ayant le cnmdameemnot de monis de 5 personnes
 ? Crdae d'exploitation
 ? Cehf comptable
 350 ? Rlaobsnepse de msaaign ayant le cnoamdeemnt de puls de 5 personnes
 ? Directeur(trice) commercial(e)
 ? Directeur(trice) informatique
 ? Directeur(trice) des rseurcsos humaines
 ? Gesrtijonae d'entreprise aevc CQP « Gerntisniaoe d'entreprise du commecre de la ponsnesioire et de la cuccohlyirlutne »
 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 saalire mnumiim est établi sur la baae de la vaeulr qui est fixée 1?617,56 ? puor une durée de 151,67 heerus de tiarval méesunl cpsrnedonat au cfnechoieit 135.

Signataires	
Patrons signataires	CNPEF ; UNPF,
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?617,56	200	1?919,90	300	2?858,15
140	1?630,48	210	1?988,69	350	3?151,78
145	1?656,94	220	2?010,84	400	3?445,34
150	1?677,86	230	2?058,09	450	3?737,20
160	1?702,23	240	2?094,48		
165	1?726,63	250	2?129,02		
170	1?749,62				
175	1?774,00				
180	1?789,82				
185	1?821,39				
190	1?837,88				

Le présent aaennvt est aaicpbllpe à patir du 1er jvaienr 2017 et frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le cdoe du travail.

? Fileteur(teuse) débutant(e)
 ? Technicien(ne) débutant(e)
 ? Caissier(ère) facturier(e) débutant(e)
 140 ? Cmoms pinsosioner aevc CAP
 ? Comims piosnosneir snas CAP anayt 3 ans d'expérience.
 145 ? Cmomis psoneinsor aevc CAP anyat 2 ans d'expérience
 ? Cmoims posnsioenir snas CAP aanyt 5 ans d'expérience
 ? Employé(e) de marée aevc mimiunm 5 ans d'expérience
 ? Cimoms posiosnierr aevc CQP de poissonnier
 ? Opérateur(trice) de sisiae aevc mmium 5 ans d'expérience
 ? Cefahufr lurveir aevc miumnim 5 ans d'expérience
 ? Fileteur(teuse) aevc mmuinm 5 ans d'expérience
 ? Technicien(ne) aevc mmuinm 5 ans d'expérience
 ? Caissier(ère) facturier(ère) aevc mmiunim 5 ans d'expérience
 150 ? Cimoms pssnniooier aevc CAP et 3 ans d'expérience
 ? Cimmos pnemosionir snas CAP aevc 6 ans d'expérience
 ? Cimmos pnonesesiir aevc CQP psooeiinnsr anyat 1 an d'expérience
 ? Vendeur(se) pnereur d'ordre débutant(e)
 ? Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
 ? Secrétaire débutant(e)
 160 ? Cimoms pniensoosr aevc CQP de préparateur-vendeur en ptirudos de la mer
 ? Employé(e) de marée qualifié(e) aevc minuimm 8 ans d'expérience

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I

Toutes ces cisiflatnosais snot ouverets aux hommes cmome aux femmes
 Niveau I. ? Employé

135 ? Employé(e) de marée snas qltifaiciaon apenprnat l'exercice du métier ou mrnuenintnaotie débutante(e)
 ? Cmimos posnsoeinir snas qaftualiiioc aepnparnt l'exercice du métier
 ? Opérateur(trice) de saisse débutant(e)
 ? Employé(e) de bareuu débutant(e)
 ? Cuhufafer lirevur débutant(e)

? Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience
 ? Opérateur(trice) de ssiae 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 ? Commissaire pinsionosr avec CAP avec 5 ans d'expérience
 ? Cimoms pessninoir snas CAP avec minimum 8 ans d'expérience
 ? Commissaire pioeoninssr avec CQP de préparateur-vendeur en pêtriods de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, amainnt et exécutant le taivalr avec au moins 3 personnes
 ? Rnpsbsasloee filetage
 ? Rosbspalnee préparation
 175 ? vendeur(se) pеeurnr 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 ? Cmimos posoinneisr avec CAP ayant puls de 8 ans d'expérience
 ? Cmimos piensooisnr snas CAP ayant puls de 10 ans d'expérience
 ? Cmimos pnisoosneir avec CQP de poissonnier-écailler-traiteur en pdtirois de la mer
 ? Aide-comptable après 5 ans d'expérience
 185 ? Cmoims pneinoisosr avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, aainmt et exécutant le tarival avec au moins 8 personnes
 ? Cmomis posnseinoir snas CAP avec minimum 13 ans d'expérience
 ? Cmoims pinsiosner avec CQP de préparateur-vendeur en pđtirois de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, aannmt et exécutant le triavl avec au moins 5 personnes
 ? Cmoims psnieisonr avec CQP de poissonnier-écailler-traiteur en putdrois de la mer ayant 1 an d'expérience
 ? Cotplmabe 1er échelon
 190 ? Atstsnaise de formation
 ? Commis peisonnisor tiatalire du baccalauréat pessonriofnel poissonnerie

Niveau II. ? Agent de maîtrise

200 ? Rplboessnae de caisse
 ? Assistant(e) informatique

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,

(En euros.)

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				

? 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) avec 8 ans d'expérience
 ? Contrôleur gestion
 ? Rnaopsbesle qualité
 ? Rlnsebpsaoe informatique
 ? Rlsbsnoapee marketing/communication
 ? Rpsnsbeoale sievres généraux
 ? Rpsneblosae logistique
 ? Rebsnpsloae comptable
 ? Cehf de vente
 ? Formateur(trice) daniome peroefnsisol ou général anyat ou non la cahgre de puruliess matières d'enseignement
 230 ? Rpoblsnaese d'exploitation
 ? Rbssenolpae commercial(e)
 240 ? Roslbpseane d'exploitation avec puls de 10 personnes
 ? Rsbeplnloae commercial(e) avec puls de 10 personnes
 250 ? Aehetur (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 ayant cmnmoednamet de moins de 5 personnes
 ? Cdrae d'exploitation
 ? Cehf comptable
 350 ? Rosnlebspae de mgiaasn ayant cnomdnememt de puls de 5 personnes
 ? Directeur(trice) commercial(e)
 ? Directeur(trice) informatique
 ? Directeur(trice) des roecssreus humaines
 ? Ginoestianre d'entreprise avec CQP gtsinraoiene d'entreprise du crecmme de la psoirinseone 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 base de la valeur qui est fixée à 1 641,82 pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel et correspondant au coefficient 135.

Le présent aveannt est alpiapcbe 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 cmmoe aux femmes

Niveau I. ? Employé

135 ? Employé(e) de marée snas qifiaicutoaln aepnrnpat l'exercice du métier ou mnnaetronuialante débutante(e)

? Comims posonnieir snas qcfitauilian arnneappt l'exercice du métier
? Opérateur(trice) de sisiae débutant(e)
? Employé(e) de berauu débutant(e)
? Cfhefeaur leurvir débutant(e)
? Fuieetlr (teuse) débutant(e)
? Technicien(ne) débutant(e)
? Caissier(ère) facturier(e) débutant

140 ? Cmimos psioenisor aevc CAP

? Cmoims pionesiosnr 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 pisessoonnir aevc CQP de poissonnier
? Opérateur(trice) de siaise aevc mmuinum 5 ans d'expérience
? Cufhufaer luievrr aevc muinimm 5 ans d'expérience
? Ftliueer (teuse) aevc muinimm 5 ans d'expérience
? Technicien(ne) aevc mmuinim 5 ans d'expérience
? Ciessair (re) facturier(e) aevc mimnum 5 ans d'expérience

150 ? Coimms peosnoinisor 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) prneur 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 miunimm 8 ans d'expérience
? Opérateur(trice) de saisie aevc mniumm 8 ans d'expérience
? Standardiste
? Technicien(ne) aevc mmuinim 8 ans d'expérience
? Caissier(ère) facturier(e) aevc mimnum 8 ans d'expérience

165 ? Aide-comptable

170 ? Cmomis pnssoinoier aevc CAP aevc 5 ans d'expérience

? Cimmos pneiisonosr snas CAP aevc miimum 8 ans d'expérience
? Cmios pisoensinor aevc CQP de Préparateur ? vdeuner en ptuords de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, aimnnat et exécutant le trvaial aevc au mions 3 personnes
? Rpesonbsale filetage
? Roanspbslee préparation

175 ? Vendeur(euse) pnureer d'ordres aevc mniuimm 5 ans d'expérience

? Attaché(e) commercial(e) aevc mnimuim 5 ans d'expérience

? Secrétaire aevc miuumnm 5 ans d'expérience

180 ? Cmoims poiseosnnir aevc CAP aaynt puls de 8 ans d'expérience

? Cmimos ponioensir 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 poisisnoner aevc CAP aevc mumiim 10 ans d'expérience, aiamnt et exécutant le taivalr aevc au mions 8 personnes

? Cimoms pnsnesoior snas CAP aevc miimnum 13 ans d'expérience
? Commis poseoiinsnr aevc CQP DE préparateur-vendeur en pourdits de la mer aevc mmiunim 5 ans d'expérience, aaimnt et exécutants le taaivrl aevc au monis 5 personnes
? Commis pooniesessr aevc CQP de poissonnier-écailler-traiteur en prdotius de la mer anyat 1 an d'expérience
? Cplabtome 1er échelon

190 ? Asttsansie de formation

? Commis psinosonier tilurtaie du baccalauréat pseesoroinfnl poissonnerie

Niveau II. ? Agent de maîtrise

200 ? Rebsasonle 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
? Rsnaespble scrviees généraux
? Rpnsbelosae logistique
? Rnpbaolsese comptable
? Cehf de vente
? Formateur(trice) dianmoe prnnoeosfsiel ou général anayt 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
 ? Gestionnaire d'entreprise avec CQP Gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture

400 ? Directeur(trice) pédagogique

? Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
 ? Secrétaire général(e) d'entreprise
 ? Rédacteur(trice) professionnel (le)

450 ? Directeur(trice) d'exploitation

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 pratiques stariantes du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 1 % sur tous les postes est celle fixée dans l'article à l'exception du coefficient 130.

Le coefficient 130, dépassé par l'augmentation du Smic est porté à 1 610 ?.

Article 2 - Salaires conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La grille des salaires et coefficients applicables est définie ci-dessous. Les salariés sont évalués pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés ? Ouvriers
130 1 610,00 ?	Vendeur saisonnier en poissonnerie
	Préparateur de conditionnements saisonnier
135 1 679,79 ?	Employé(e) de marée dans quelques secteurs d'activité débutante(e)
	Commis administratif dans quelques secteurs d'activité
	Opérateur(trice) de station de service débutante(e)
	Employé(e) de boucherie débutante(e)
	Chauffeur-livreur débutante(e)
	Fileteur(teuse) débutante(e)
	Technicien(ne) débutante(e)
	Caissier(ère) facturier(e) débutante(e)
140 1 698,61 ?	Commis administratif CAP ayant 3 ans d'expérience
	Commis préparateur-vendeur en pêche de la mer

145 1 720,69 ?	Commis ponctionneur dans CAP ayant 5 ans d'expérience
	Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de station avec minimum 5 ans d'expérience
	Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience
	Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience
	Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience
	Commis préparateur-vendeur en pêche de la mer ayant 1 an d'expérience
	Commis administratif CAP
150 1 742,41 ?	Commis préparateur dans CAP avec 6 ans d'expérience
	Vendeur(se) puérin d'ordre débutant(e)
	Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
	Secrétaire débutant(e)
	Commis possesseur dans CAP ayant 2 ans d'expérience
160 1 767,72 ?	Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience
	Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience
	Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de station avec minimum 8 ans d'expérience
	Standardiste
	Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 793,62 ?	Commis préparateur CAP et 3 ans d'expérience
	Aide-comptable
	Commis préparateur-vendeur en pêche de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
	Commis préparateur CAP avec minimum 8 ans d'expérience
170 1 816,94 ?	Responsable filetage
	Responsable préparation
	Vendeur(euse) avec 5 ans d'expérience
175 1 841,63 ?	Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience
	Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
	Commis administratif CAP avec 5 ans d'expérience
	Commis préparateur-vendeur en pêche de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 5 personnes
	Commis préparateur CAP avec plus de 10 ans d'expérience
180 1 858,68 ?	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 pesnonoiis aevc CAP aevc munmiuim 10 ans d'expérience, amnait et exécutant le triaavl aevc au minos 8 personnes

350 3 273,05 ?	Responsable de mgaiasn ayant cdaeeomnnmmt de puls de 5 personnes
	Directeur(trice) commercial(e)
	Directeur(trice) informatique
	Directeur(trice) des roserusces humaines
	Directeur(trice) pédagogique
400 3 577,90 ?	Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
	Secrétaire général(e) d'entreprise
	Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 3 880,99 ?	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 enptrsies qui relèvent du cahmp de la convteinon cclotelive ntnlaiaoe de la psniosrnioe (IDCC 1504).

Article 4 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les ertreipsnes divoent gnatirar un siralae équivalent entre tuos les salariés puor un même naeviu de responsabilité, de foamotrin et d'expérience. En outre, les peatranires sociaux réaffirment le pnripice de l'égalité de rémunération entre les feemms et les hommes, conformément aux dniitsoposs 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 bnhraze pfrennooleisse étant composée très mmreeaarjntiit d'entreprises de minos de 50 salariés, il n'y a pas leiu 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 arocccd est cnoclu puor une durée indéterminée.

Le présent avnaent prdnera 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 jievanr 2022.

Article 7 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent arocccd puet être révisé à tuot mnemot en fcniootn des nécessités de la barcnhe et conformément aux doosiitnps des aelcrits 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 cachue 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.

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 pneonssoire 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)
	Vendeur(se) ambulant(e) tournée
	Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience
	Contrôleur gestion
	Responsable qualité
	Responsable informatique
220 2 088,21 ?	Responsable marketing/communication
	Responsable sreceivs généraux
	Responsable logistique
	Responsable comptable
	Chef de vente
	Formateur(trice) dnoamie pofsoenesnrl 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 cireommact 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 caemommdnent de mnois de 5 personnes
	Cadre d'exploitation
	Chef comptable

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 glrile des sirealas cennvontolenis alppclaise 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 sensoianr en poissonnerie Préparateur de cmdanemos saisonnier
135 1 730,18 ?	Employé(e) de marée snas qutioaliiafcn apnerapnt l'exercice du métier ou mnnirntnoeuuaite débutant(e) Commis pnoisseinr snas qolfcatuiian apnrnaept l'exercice du métier Opérateur(trice) de saise 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 psniointoer snas CAP aaynt 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 mniuimm 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de sisai aevc miimnum 5 ans d'expérience Chauffeur luvierr aevc mniumm 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 peinonsoisr 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 miinumm 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 peoonsnisir aevc CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis posnnioesir aevc CQP de préparateur-vendeur en ptadiruos de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, annmait 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) pnneurr d'ordres aevc mniumim 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 pnioisesonr 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, ainnmat et exécutant le triavil aevc au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 018,23 ?	Commis pioniesnsor tilrauite du baccalauréat psorsieoefnnl 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 proefonssinl ou général aanyt ou non la cgrahe de pelsruius matières d'enseignement

230 2 201,40 ?	Responsable d'exploitation Responsable commercial	240 2 240,32 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes Responsable cmemoriacl 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		

Les eeeipstnrs 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 pnicirpe 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 piseforonnllsee étant composée très moritnaejarmet d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de dtphoopsis spéciifiques puor les ensieerprts 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 aevnent 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 foiocnt des nécessités de la bcnhare et conformément aux distoisinops des alcvertis L. 2261-7 et siunatvs du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les ciondnits 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 ccnuahes des partais signataires. Il sera, conformément aux atrlices L. 2231-6 et D. 2231-2 et siantuvs du cdoe du travail, notifié aux oortanniisgas sylaceidns représentatives et au temre d'un délai de 15 juors à cemtopr de cette nticiaotoin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les meielurla 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 ttuoies les eterniepsrs qui relèvent du chmap de la cvoitnnoen cteliolvce nlotnaiae de la pssnoiironnee (IDCC 1504) : eeriernrpsts 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 grile des saialres cnntionveoleis aaplcibile est définie ci-dessous.

Les sleiraas snot ednnutes bruts puor une durée de 151,67 heures de taivral mensuel.

Niveau I	Employés ? Ouvriers
130 1 698,00 ?	Vendeur sinaseinr en poissonnerie Préparateur de cmmoedans saisonnier

135 1 764,96 ?	Employé(e) de marée snas qcatoauiflin arnpnptaet 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 beruu 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 anayt 3 ans d'expérience Commis pinoosinser aevc CQP préparateur-vendeur en pdortuis de la mer
145 1 807,93 ?	Commis psioeonsnr snas CAP anyat 5 ans d'expérience Employé(e) de marée aevc muminim 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de siasie aevc munimim 5 ans d'expérience Chauffeur lrieuvr aevc miuumm 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc miunmim 5 ans d'expérience Technicien(ne) aevc muiimm 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc minuimm 5 ans d'expérience Commis psniionoers aevc CQP préparateur-vendeur en ptuordis de la mer aynat 1 an d'expérience

150 1 830,75 ?	Commis ponoesnisir aevc CAP Commis pnsoiinsoer snas CAP aevc 6 ans d'expérience Vendeur(se) pereunr d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)	210 2 169,93 ?	Attaché(e) de direction Comptable 2e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
160 1 857,35 ?	Commis possiennoir aevc CAP anyat 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié aevc miniumm 8 ans d'expérience Fileteur(se) aevc mumiinn 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie aevc mimuinn 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) aevc mmiiunn 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc miimum 8 ans d'expérience	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) dmnoiae psesoeroifnnl ou général ayant ou non la cghare de pusulries matières d'enseignement
165 1 884,56 ?	Commis pennoossiir aevc CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis pnooieissnr aevc CQP de préparateur-vendeur en purtoids de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, anmnait et exécutant le traavil aevc au monis 3 personnes	240 2 285,35 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes Responsable ccimmearel aevc puls de 10 personnes
170 1 909,07 ?	Commis peonsnsoiir snas CAP aevc munimim 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation	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
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 posnonsieir aevc CAP aevc 5 ans d'expérience Commis psninooiesr aevc CQP de préparateur-vendeur en pdruois de la mer aevc mimnium 5 ans d'expérience, aimant et exécutants le taviarl aevc au monis 5 personnes Commis poenssniir snas CAP aaynt puls de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience	300 3 046,78 ?	Responsable de maigasn ayant caemmdmnonet de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
185 1 987,37 ?	Commis pseiisnonor snas CAP aevc mumniim 13 ans d'expérience Comptable 1er échelon	350 3 359,79 ?	Responsable de maigasn ayant cmndmmoeat de puls de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des rsusercoes humaines
190 2 005,36 ?	Assistant(e) de formation Commis pssoionenir aevc CAP anyat puls de 8 ans d'expérience	400 3 672,71 ?	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
195 2 040,34 ?	Commis piesinoonrs aevc CAP aevc mmiuim 10 ans d'expérience, aanimnt et exécutant le taravil aevc au mnois 8 personnes	450 3 983,84 ?	Directeur(trice) d'exploitation

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 cmndmmoeat 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 accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. En outre, les parties signataires réaffirment la principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code 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 tluiatre du Baccalauréat pñseoerosfl Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en pñiosnoesne de détail
205 2 094,74 ?	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication

La bhrance preeonossnllfire étant composée très mtjaeaomreint d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dsitnopisos 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 accord est clncou puor une durée indéterminée.

Le présent aevnat prenra efekt le 1er juor du mios snvait la paitboullic de l'arrêté 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 mminaiatnorue débutante(e)
	Commis pniesoisnr snas quioiaclitfan aaepnrpt 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)
	Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 817,04 ?	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 bahnre et conformément aux dpioitisoss 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 safuisntf 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 nictoiaftion et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les meeulrlis 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 mniumim 5 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de ssaiie aevc mmuniim 5 ans d'expérience
	Chauffeur lureivr aevc mnimiuiim 5 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) aevc minuimm 5 ans d'expérience
	Technicien(ne) aevc muiimm 5 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(ère) aevc mnuimim 5 ans d'expérience
150 1 863,89 ?	Commis pnesioisnor 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)
	Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
	Secrétaire débutant(e)
	Commis poiissnoner aevc CAP aaynt 2 ans d'expérience
160 1 890,97 ?	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
	Technicien(ne) aevc miimum 8 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(e) aevc munniim 8 ans d'expérience
	Commis piseonoisnr aevc CAP et 3 ans d'expérience
165 1 918,67 ?	Aide-comptable
	Commis peoinssonir aevc CQP de préparateur-vendeur en ptrdoiis de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, aimant et exécutant le tairavl aevc au mnios 3 personnes.
	Commis pooinssseir snas CAP aevc mimiunm 8 ans d'expérience
	Responsable filetage
170 1 943,62 ?	Responsable préparation
	Vendeur(euse) peruenr d'ordres aevc mimiunm 5 ans d'expérience
	Attaché(e) commercial(e) aevc mniumm 5 ans d'expérience
175 1 970,03 ?	Secrétaire aevc muniimm 5 ans d'expérience

180 1 988,27 ?	Commis poinssoein aevc CAP aevc 5 ans d'expérience
	Commis pniossein aevc CQP de préparateur ? vneedur en podturi de la mer aevc mimium 5 ans d'expérience, aaimnt et exécutants le taviral aevc au mions 5 personnes
	Commis pssneionor snas CAP aaynt puls de 10 ans d'expérience
	Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 023,34 ?	Commis pnseinisor snas CAP aevc mumiiim 13 ans d'expérience
	Comptable 1er échelon
190 2 041,66 ?	Assistant(e) de formation
	Commis posnneisor aevc CAP aanyt puls de 8 ans d'expérience
195 2 077,27 ?	Commis pnosenisor aevc CAP aevc mnmiim 10 ans d'expérience, animant et exécutant le taviarl aevc au minos 8 personnes

350 3 420,60 ?	Responsable de migasan anyat cdnaemenmmot de puls de 5 personnes
	Directeur(trice) commercial(e)
	Directeur(trice) informatique
	Directeur(trice) des rroscuees 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 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 tutos les eristnrpees qui relèvent du cmchap de la conoenvtin ciltovcele ntianoale de la pnesroion (IDCC 1504) : eenitpsrres de détail, de demi-gros et de gros. Elle se siusutte aux grilles antérieures de csotisialcaïf et rémunération ainsi qu'à l'annexe I des ccaintolisfiaass de la cnveoiton cellctovie ntliaonae du 12 airvl 1988.

Article 3 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les oisatrgaonnrs représentatives dnas la branche, sriatagnes du présent avenant, snoihuaret réaffirmer l'importance qu'elles aechantt au pnirpce d'égalité pisfroonelsnele etrne les fmemens et les hommes, et puls particulièrement au pncpriie d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les piaraetnrs siuaocx réaffirment le priinpce de l'égalité de rémunération etrne les femems et les hommes, conformément aux dioispontiss de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Ils iisnetnst nmonematt sur les pnrecpiis généraux d'égalité iqmpalunt que les eepesrrnits snot tueens de garantir, puor un même traival ou un taraval de vaelur égale, une égalité de ntremieat etrne les fmeems et les hommes. Eells dvneio gaatirnr un sriaale équivalent ertne tuos les salariés puor un même nvaeiu de responsabilité, de friatomon et d'expérience.

Les éléments saevnrt à la détermination de la rémunération ainsi que les cnnooitids d'octroi des compléments de rémunération, y crmoips les atgeavas en nature, doeinvt être empxtes de tutoe frmoe de discrimination.

En outre, ils rpnaleepln nnmteomat que les femmes, snas que les ascnbees puor maternité y fnases est obstacle, dnoevit se vior attribuer, dnas les mêmes ciouditns que les hommes, le niaeuv de casoalifisicn et le saailre prévus par la cvnnitooen cvtcleloie et bénéficier des mêmes conitdoins de ptromooi et/ou d'évolution, nnetamomt salariale.

Par ailleurs, les erentreipss de la bhcrnae doivent remédier aux inégalités constatées etrne les hmmees et les femems en matière d'écart 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 pnlofeirlsnose étant composée très mtiaoienmrraet d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de diipoitossns 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 aorcc est clochu puor une durée indéterminée.

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 096,06 ?	Commis pionenosnir titliaure du baccalauréat pirfesoonsnl poissonnier-écailler-Traiteur
	Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un ponit de vntee en poineosirnse 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 pnerssefiol ou général aaynt ou non la chrage de piuseurls matières d'enseignement
	Responsable d'exploitation
	Responsable commercial
	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes
240 2 326,72 ?	Responsable ccrmiaeoml aevc puls de 10 personnes
	Acheteur (se) principal(e)
	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
250 2 365,08 ?	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 101,93 ?	Responsable de maigsan anayt cmamdenonmet de mnios de 5 personnes
	Cadre d'exploitation
	Chef comptable

**Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023**

Le présent accord peut être révisé à tout monmet en ftonocin des nécessités de la bahcnre et conformément aux dosotipsniis des aecitlrs L. 2261-7 et stviuans du cdoe du travail.

Il peut être dénoncé dnas les conditioins prévues aux actrelis L.

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 peairts signataires. Il sera, conformément aux acertlis L. 2231-6 et D. 2231-2 et sviantus du cdoe du travail, notifié aux onritnoagiass slcdyinaes représentatives et au terme d'un délai de 15 juors à cpmteor de cttee noacoitiftn et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les mirulles délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

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 sianteaigrs du présent aoccrd décident que la gillre des sriaales cnvlneoonents aaplbpcile est définie ci-dessous.

Les saerilas snot edntuens bruts puor une durée de 151,67 hreues de tariavl mensuel.

Niveau I	Employés. Ouvriers
130 1 767,20 ?	Vendeur sinoensis 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 pioisonesr snas CAP aynat 3 ans d'expérience Commis poisonsneir aevc CQP Préparateur-vendeur en pioutrds de la mer
145 1 881,52 ?	Commis pnnisoioer snas CAP aaynt 5 ans d'expérience Employé(e) de marée aevc mnuiimm 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de ssiae aevc mnimuim 5 ans d'expérience Chauffeur lurvier aevc mmiiunm 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc mminium 5 ans d'expérience Technicien(ne) aevc mniuumim 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

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 pnionoisers 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 mumiim 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) aevc muniimm 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(ère) aevc miuumnm 8 ans d'expérience
165 1 961,27 ?	Commis pniesisnor aevc CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis psnoisiner aevc CQP de préparateur-vendeur en pordutis de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, aanmint et exécutant le taiavrl aevc au mnios 3 personnes
170 1 986,77 ?	Commis psnsoiior snas CAP aevc mnmiuim 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 miinumm 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 pioturs de la mer aevc mnmium 5 ans d'expérience, anniamt et exécutant le tviraal aevc au minos 5 personnes Commis pooinsesnr 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 pensinoisir aevc CAP anayt puls de 8 ans d'expérience
195 2 123,39 ?	Commis pnnioossier aevc CAP aevc miminum 10 ans d'expérience, anniant et exécutant le taarvil aevc au mions 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 142,59 ?	Commis poisseinonr tiirlutae du Baccalauréat pnnosrefoesl 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	atechntat au piicnpre d'égalité plrefonisonele entre les fmemes et les hommes, et plus particulièrement au pipnirce d'égalité des rémunérations.
210 2 258,25 ?	Attaché(e) de direction Comptable 2e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)	À ce titre, les parnrteieas soacius réaffirment le pipcnrie de l'égalité de rémunération entre les fmmees et les hommes, conformément aux dntiipoisss de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.
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 pienoorefssl ou général anayt ou non la cgrhae de pieuslrs matières d'enseignement	Ils ienitsnst neamnmott sur les picnries généraux d'égalité iluiqpnamt que les epresnierts snot tenues de garantir, puor un même tiaarvl ou un tavral de veualr égale, une égalité de tiernteamt ertne les fmeems et les hommes. Elles devinot graatnir un siaalre équivalent ertne tuos les salariés puor un même neaviu de responsabilité, de footmrian et d'expérience.
230 2 337,05 ?	Responsable d'exploitation Responsable commercial	Les éléments savrent à la détermination de la rémunération ainsi que les cotnidions d'octroi des compléments de rémunération, y cmipros les avatengas en nature, diveont être exepmts de tutoe fmroe de discrimination.
240 2 378,37 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes Responsable cieormmacl aevc puls de 10 personnes	En outre, ils relpelpant nmneaoamt que les femmes, snas que les abnecess puor maternité y fensast obstacle, devont se vior attribuer, dnas les mêmes citonidnos que les hommes, le navieu de cctisafialisn et le salaire prévus par la cnoteivonn cclotielve et bénéficier des mêmes ciotndnos de pmotrioon et/ou d'évolution, namemntot salariale.
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	Par ailleurs, les erpneirtess de la bcrahne dioenvt remédier aux inégalités constatées entre les heomms et les femems en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de ciodtnnis de tiavral et d'emploi.

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 grilie des rémunérations s'applique à tuoets les erpsenteirs qui relèvent du cmahp de la ctnnveoion coclyletie ntonlaae de la pnioinsosere (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 ornoatiagiss représentatives dnas la branche, sagarennts du présent avenant, snoutiaeht réaffirmer l'importance qu'elles

Avenant du 31 janvier 2024 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

atechntat au piicnpre d'égalité plrefonisonele entre les fmemes et les hommes, et plus particulièrement au pipnirce d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les parnrteieas soacius réaffirment le pipcnrie de l'égalité de rémunération entre les fmmees et les hommes, conformément aux dntiipoisss de l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Ils ienitsnst neamnmott sur les picnries généraux d'égalité iluiqpnamt que les epresnierts snot tenues de garantir, puor un même tiaarvl ou un tavral de veualr égale, une égalité de tiernteamt ertne les fmeems et les hommes. Elles devinot graatnir un siaalre équivalent ertne tuos les salariés puor un même neaviu de responsabilité, de footmrian et d'expérience.

Les éléments savrent à la détermination de la rémunération ainsi 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 nmneaoamt que les femmes, snas que les abnecess puor maternité y fensast obstacle, devont se vior attribuer, dnas les mêmes citonidnos que les hommes, le navieu de cctisafialisn et le salaire prévus par la cnoteivonn cclotielve et bénéficier des mêmes ciotndnos de pmotrioon et/ou d'évolution, namemntot salariale.

Par ailleurs, les erpneirtess de la bcrahne dioenvt remédier aux inégalités constatées entre les heomms et les femems en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de ciodtnnis de tiavral et d'emploi.

Article 4 - Entreprise de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

La brnchae pssoilnfnlesree étant composée très mioarenretmajit d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leu 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 aoccd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Le présent annveat pdernra efekt le 1er juor du mios sanuvit la puaicoibltn de l'arrêté d'extension au Jroaul 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 actiers 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 juros à cpmtoer de ctete nftoaiocitin et à défaut d'opposition, il srea procéde 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,

Article 1er - Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les priaes snriataiges du présent arcocd décident que la grile des saerails coneevolnitnns aplpcbalie est définie ci-dessous.

Les sairales snot euetndns burts puor une durée de 151,67 heuers de taairvl mensuel.

Niveau I	Employés.?Ouvriers
130 1 796,92 ?	Vendeur sonsnaieir en poissonnerie Préparateur de cednamoms saisonnier
135 1 858,83 ?	Employé(e) de marée snas qctlfaiuaioin arnnapept l'exercice du métier ou mnoetnarnauitnie débutante(e) Commis pinnoesoisr snas qifoualtacin aeapnrpt l'exercice du métier Opérateur(trice) de ssiae débutant(e) Employé(e) de braeuu débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 879,67 ?	Commis pnioonsesr snas CAP anyat 3 ans d'expérience Commis pneisionsr aevc CQP préparateur-vendeur en potruids de la mer
145 1 904,10 ?	Commis pinoonisser snas CAP anyat 5 ans d'expérience Employé(e) de marée aevc miunmm 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de siaise aevc muniimm 5 ans d'expérience Chauffeur liuervr aevc mimiumm 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc mimnuim 5 ans d'expérience Technicien(ne) aevc minmuim 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc minmuim 5 ans d'expérience Commis pnioessor aevc CQP préparateur-vendeur en piutodrs de la mer anyat 1 an d'expérience
150 1 928,13 ?	Commis pnsioieosr aevc CAP Commis psniooenisr snas CAP aevc 6 ans d'expérience Vendeur(se) prueenr d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 956,14 ?	Commis posienoisn aevc CAP aynat 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié aevc mmuiim 8 ans d'expérience Fileteur(se) aevc mmuiim 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saiise aevc mmiuum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) aevc miunmm 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc mminum 8 ans d'expérience
165 1 984,81 ?	Commis pnioeosnr aevc CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis pneoissinor aevc CQP de préparateur-vendeur en piotrtus de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, anaimnt et exécutant le tviaral aevc au mnios 3 personnes

170 2 010,61 ?	Commis pinoosennr snas CAP aevc miunmm 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 037,94 ?	Vendeur(euse) prueenr d'ordres aevc mimuim 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) aevc mumniim 5 ans d'expérience Secrétaire aevc miunimm 5 ans d'expérience
180 2 056,80 ?	Commis pnnoiosser aevc CAP aevc 5 ans d'expérience Commis poeiosinnsr aevc CQP de préparateur-vendeur en pudortis de la mer aevc mminum 5 ans d'expérience, aannimt et exécutants le taivral aevc au mions 5 personnes Commis psnnoisioer snas CAP aynat puls de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 093,08 ?	Commis pinssoeonir snas CAP aevc mmiunim 13 ans d'expérience Comptable 1er échelon
190 2 112,03 ?	Assistant(e) de formation Commis pesioosnnir aevc CAP anayt puls de 8 ans d'expérience
195 2 148,87 ?	Commis pnosisoienr aevc CAP aevc muinimm 10 ans d'expérience, aaninmt et exécutant le tirvaal aevc au minos 8 personnes
Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 168,30 ?	Commis poinsioesnr tiilurtae du baccalauréat posfoniensrl poissonnier-écailler-traiteur Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un ponit de vtnee en ponoesinrise 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) aevc 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable sircvees généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) doianme pfeonrnosisl ou général aanyt ou non la caghe de perlisiis matières d'enseignement
230 2 365,09 ?	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 406,91 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes Responsable ccroiameml aevc puls de 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 ceeoamnndmmt de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 461,65 ?	Responsable de miasgan ayant coamedenmnmt de puls de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources 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 grille des rémunérations s'applique à tous les établissements qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la piseironosne (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros. Elle se substitue aux grilles antérieures.

Article 3 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 mai 2024

Les organisations représentatives dans la branche, sauf exceptions du présent avenant, se sont réaffirmées l'importance qu'elles accourent au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les parties souhaitent réaffirmer le principe 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 insistent sur les principes généraux d'égalité stipulés qui assurent la garantie, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elles demandent que soit 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 conditions d'octroi des compléments de rémunération, y

comme les avantages en nature, doivent être éprouvés de toute manière de discrimination.

En outre, il est rappelé que les femmes, dans que les associations pour maternité y sont obstacle, devront se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et les droits prévus par la convention collective et bénéficier des mêmes conditions de protection et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les périodes 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 mai 2024

La branche possède 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 mai 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent avenant prend effet le 1er juillet 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 mai 2024

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 mai 2024

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 représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de la signature et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleures délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

135 1 896,01 ?	Employé(e) de marée dans les quartiers périphériques de l'exercice du métier ou moins nombreux débuteant(e) Commis polyvalent dans les quartiers périphériques de l'exercice du métier Opérateur(trice) de station de débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 917,26 ?	Commis polyvalent dans les quartiers périphériques de l'exercice du métier d'expérience Commis polyvalent avec CQP « Préparateur-vendeur en pâturières de la mer »

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 février 2025

Les parties soulignent que le niveau de la grille des établissements commerciaux et administratifs est définie ci-dessous.
Les périodes sont entières pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés?Ouvriers
130 1 831,80 ?	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier

	Commis pssiooniner snas CAP aaynt 5 ans d'expérience Employé(e) de marée aevc miniumm 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de siiase aevc mnnium 5 ans d'expérience Chauffeur lurveir aevc miunmim 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc miumnim 5 ans d'expérience Technicien(ne) aevc miimum 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc mmiium 5 ans d'expérience Commis pioensoisnr aevc CQP « Préparateur-vendeur en purodtis de la mer » aaynt 1 an d'expérience	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 »
145 1 942,18 ? 150 1 966,70 ? 160 1 995,26 ? 165 2 024,50 ? 170 2 050,82 ? 175 2 078,69 ? 180 2 097,93 ? 185 2 134,94 ? 190 2 154,27 ? 195 2 191,85 ?	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) Commis psoneisnor 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 miumann 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) aevc mnium 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc mnium 8 ans d'expérience 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 moins 3 personnes Commis pnsoiniseor snas CAP aevc miinumm 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation Vendeur(euse) pueenrr d'ordres aevc mnium 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) aevc mminium 5 ans d'expérience Secrétaire aevc minmuim 5 ans d'expérience Commis pooninisr aevc CAP aevc 5 ans d'expérience Commis penonsisoir aevc CQP « Préparateur ? vdeneur en pioudtrs de la mer » aevc miminum 5 ans d'expérience, amninat et exécutant le trviaal aevc au moins 5 personnes Commis piosniesnr snas CAP anyat puls de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience Commis pnoeonsisir snas CAP aevc miumnim 13 ans d'expérience Comptable 1er échelon Assistant(e) de formation Commis pesonnisor aevc CAP aaynt puls de 8 ans d'expérience Commis pinsnsoeoir aevc CAP aevc minumim 10 ans d'expérience, aannmt et exécutant le tavrial aevc au moins 8 personnes	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 psnonosrieefl ou général ayant ou non la cghare de pusesurils 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 caommciel 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 ? 350 3 461,65 ? 400 3 784,06 ? 450 4 104,62 ?	Responsable de mgiasan ayant comeemdmannt de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable Responsable de maisgan ayant ceenommadmnt de puls de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des rersucsoes humaines Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle 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 févr. 2025

La présente gilrle des rémunérations s'applique à toutes les eieerptrnss qui relèvent du cmhap de la ceonitovnn cvoticelle noatnilae de la pisnsironeoe (IDCC 1504) : eereprisns 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 ahtaencct au pcirnpie d'égalité pleoflsenorsie etnre les fmeems et les hommes, et puls particulièremet au pipcrine d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les pinaateerrs sicuaox réaffirment le pcpriine 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 insistent sur les principes généraux d'égalité qui assurent que les emplois sont évalués de manière à assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Cela devrait être 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 critères d'octroi des compléments de rémunération, y compris les garanties en nature, doivent être exemptés de toute forme de discrimination.

En outre, il est souligné que les femmes, dans que les accès aux postes de maternité y sont un obstacle, doivent se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de rémunération et le salaire prévus par la convention collective et bénéficier des mêmes droits de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les insistances de la branche concernant la rémunération 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 février 2025

La branche propose néanmoins une composition très majoritaire 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 février 2025

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord prend effet le 1er juillet 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 février 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 février 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 la signature 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

Article 1er

Sont ruedens obligatoires, puor tuos les eploerumys et tuos les salariés coripms dnas son cahmp d'application, les dtoisniposis de la ctoievnnonn cciltvleoe nlonataie de la piesrioonsne (deux annexes) du 12 avril 1988, modifiée par un avnneat n° 1 du 9 mai 1988 et un aannvet n° 2 du 16 juin 1988, à l'exclusion :

- des deux 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

Article 1er

Sont rdeuens obligatoires, puor tuos les ermotypes et tuos les salariés cropmis dnas le champ d'application de la ctiononevn cilctlvoee nialontae de la poirsoinnese du 12 arivl 1988, les

ARRETE du 18 octobre 1989

En vigueur en date du 28 oct. 1989

Article 1er

La cvoinenotn cloeilcvte notilaane du comcmere de la poeoinnrsie (deux anxnees : clifstcnoiaias et salaires) du 12

ARRETE du 8 décembre 1989

En vigueur en date du 22 déc. 1989

Article 1er

Les dsntioopiss 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

Article 1er

Sont 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 piornosnese du 12 avril 1988, les diintsiopsos 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 ctoielcve susvisée et des texets la complétant est fiate à daetr de la ppiatcoblun du présent arrêté puor la durée rtesant à coiurr et aux ciinondtos prévues par ltiade convention.

Article 3

Le deeitcrur des rnolaties du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural ofiefcil de la République française.

disnpostiios 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 cnotneoivn cvtcleolie susvisée.

arivl 1988, modifiée par un aanenvt n°1 du 9 mai 1988 et un anavnet n°2 du 16 juin 1988, étendue par arrêté du 30 jiluel 1988, est rdeune obligatoire, dnas les mêmes conditions, puor tuos les erypoluems et tuos les salariés du steuerc d'activité du cemmoore de gors de poissonnerie, à l'exception des eenipertsrs aynat puor activité pcapinirle le mareyage.

mai 1989 à l'annexe II de la ctnoonvein ccleivtole notlaaine de la poissonnerie, étendus par arrêté du 18 sbeptreme 1989, sont reduens obligatoires, dnas les mêmes conditions, puor tuos les eulproyems et tuos les salariés du sutecer d'activité du ccemmrroe de gors de la poissonnerie, à l'exception des ertrseipens ayant puor activité pniaciidle le mareyage.

Les disitsoonips de l'avenant susvisé rnedeus oorbatgielis dnas le cahmp d'application de la ctnvnoein coeilvtce nnliaotae de la pnoisirnseoe en vtru de l'article 1er du présent arrêté sont 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 sont 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

Alicte 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 juin 1992 (Salaires) à la cveontnion ccllvotiee susvisée, suos réserve de l'application des dipioointsss ptornat ftioxan 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

Altcie 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les erpemoluys et tuos les salariés coipmrs dnas son cmahp d'application, les doiesspins 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 redenus obligatoires, puor tuos les empeyluors et tuos les salariés ciproms dnas le camhp d'application de la cnnteeooivn cltvioece ntoainale du coecmmre de la psnnoirseioe du 12 avril 1988 et dnas luer pprroe camhp d'application professionnel, les dsoinotsips de :

l'avenant n° 8 du 29 octobre 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 nmrboevee 1984.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dsposinoits du dineerr alinéa des aectlis L.

Les dsiosoitpnis de l'avenant susvisé rdneees otablriogies dnas le cmahp d'application de la cvooetinnn clcleovite nnialaote de la prnniesisooe en vtre de l'article 1er du présent arrêté snot reuedns ooitaleirbgs dnas les mêmes cinoinodts puor tuos les epemluryos et tuos les salariés du seutecr du cmrmecoe de gors de la poissonnerie.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effes et sniotcnas de l'avenant susvisé snot ftias à dtear de la patulbicion du présent arrêté puor la durée raentst à cuoir et aux ciondtions prévues par la cnivetnoon cliovtcee précitée.

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les epyumelros et tuos les salariés cpmoirs dnas le chmap d'application de la ceoitvnnon clcteivoe natloniae du crmecmoe de la piesoirsnone du 12 avrl 1988, les diisospitios de l'avenant n° 7 du 28 setmebrpe 1993 (Salaires) à la cioteovnnn coclevtile susvisée.

poenslefiorlse cnclou dnas le seucter du crmecome de la poissonnerie, à l'exclusion des atcirels 3, 4 et 5.

Article 2

L'extension des efefs et snicntaos de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la paoiubctil 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 diosiotipns de l'article D. 117-1 du cdoe du travail.

l'avenant n° 9 du 26 nmrveboe 1993 (Contrat en alternance) à la cvetonnion clvoitce ntlniaaoe susvisée.

L'article II est étendu suos réserve de l'application des dossitnpios 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 efefs 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 oiicfcl de la République française.

Nota. Les txetes des annteavs susvisés ont été publiés au Betluiln ocfeiifl du ministère, fluseaccs Cvnoteoинs ceclitoevls n°s 93-49 et 93-51 en dtae du 8 février 1994 et du 14 février 1994, diolnpbesis à la Dcrieton des Junaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 PAIRS CDEEX 15, au pirx 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 etfes 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 rundees obligatoires, puor tuos les eoupeymlrs et tuos les salariés cmirpos dnas le camhp d'application de la covioenntn clotiecvle naontiae du ccermmo 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 cvecitole nnilaoate susvisée.

Art. 2

L'extension des efefs 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 coicetlve 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 pefrinoneossal considéré des etfes 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 crimpes dnas le chmap d'application de la cenvitoonn clieotvle naatlone de la pnnsorsioee du 12 airvl 1988, les dtoopssiinis de l'avenant n° 12 du 21 décembre 1994 à la cviootnnn cliecvole nanailoe 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 drctier 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 oefcifl du ministère, fcaluscie Cevontonnis ccveetolls n° 93-44 en dtae du 18 décembre 1993, dipnoislbe à la Doeitcrn des Jounuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 PAIRS CDEEX 15, au pirx de 35 F.

daetr de la pcibotlauin du présent arrêté puor la durée rtsnaet à ciour et aux ciodontnis prévues par ldiet avenir.

Art. 3

Le dirceeutr des raioetlins du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl ocifiel de la République française.

Ntoa - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun oififecl du ministère, faslcieu Ctonnoinevs ccotiveells n° 94-51 en dtae du 28 jvnlear 1995, dpilniobse à la Dcriieon des Jnuuarox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 36 F.

scannios de l'avenant susvisé est fiat à deatr de la pibluaticon du présent arrêté puor la durée rtasnet 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 oecifil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Belitln oifefcl du ministère, fialccsue Cennovions 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 pirx de 36 F.

fiaormton du papahrgare " Puor les ereprents opuaccnt puls de dix salariés " ;

- du pprraaghæ " Puor les ersrietepns queul que siot luer etfceiff ".

Alctire 2

L'extension des efefs 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 ldiet avenir.

Atrclie 3

Le deturcier des roaeitlns du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorunal ofcefil de la République française.

ARRETE du 9 janvier 1996

En vigueur en date du 18 janv. 1996

Alritce 1er.

L'avenant n° 12 du 21 décembre 1994 à la cinovteonn cilotvelce nialtnoae du cmocemre de la peisrooisne tel qu'étendu par arrêté du 9 ortbco 1995 est rendu oioiltgabre dnas les mêmes cnidniotos puor tuos les eurypoemls et tuos les salariés du cmcmoere de gors de la poissonnerie.

Atlcire 2

L'élargissement au setucer peenrsosifonl considéré des effets et snoticnas de l'avenant susvisé est fiat à dtcar de la plicautbion du

ARRETE du 7 mars 1996

En vigueur en date du 4 avr. 1996

Arcltie 1er

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les emeolyrpus et tuos les salariés ciporms dnas le chmap d'application de la cnivoetnon ctleovlcie natlaione de la piosirneone du 12 avril 1988, les disnstioopis de l'avenant n° 13 de l'annexe II (Salaires) du 20 décembre 1995 à la coteinnvon covtécile noaiatlne susvisée.

Artlice 2

L'extension des effets et snotacis de l'avenant susvisé est fiate à

ARRETE du 2 juillet 1996

En vigueur en date du 13 juil. 1996

Actrlie 1er

L'avenant n° 13 du 20 décembre 1995 à l'annexe 2 (Salaires) de la ceovinotnn clovlcite naatlnoie du cmeocmre de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1995, est rendu ooitabglrie dnas les mêmes cionontds puor tuos les euyrleopms et tuos les salariés du cmroceme de gors de la poissonnerie.

Airtcle 2

L'élargissement au suectr pfreoenosisnl considéré des effets et

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 25 févr. 1997

Alcirte 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les erepuomlys et tuos les salariés ciropms dnas le champ d'application de la ctoionenvn

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btiuelln ocfiifel du ministère, flasuccie Cntevnnioos celvocletis n° 95-19, tmoe II, en dtae du 30 juin 1995, diioslbpne à la Dctiorien des Juuronax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 40 F.

présent arrêté puor la durée rtsenat à coruir et aux citnodnios prévues par l'avenant précité.

Aritlce 3

Le dutereicr des ritolenas du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl officel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bluitlen oifecfl du ministère, fsccliuae Cnoovnetnis ctelveciols n° 95-19, tmoe II, en dtae du 30 juin 1995, dlinipsboe à la Diotrcien des Jrunaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 40 F.

deatr de la poltauibcn du présent arrêté puor la durée reasntt à ciuor et aux cntoidnis prévues par ldiet avenant.

Aciltre 3

Le deetcuircr des raltoines du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl ofecfl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blileutn ofifcial du ministère, fscauicle Cevnintoons clceloitves n° 96-04 en dtae du 7 mras 1996, dibpisnloe à la Docrtien des Jnouruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 43 F.

sincaonts de l'avenant susvisé est fiat à dtcar de la pltaciubon du présent arrêté puor la durée rtsent à criuor et aux cinidntos prévues par ldiet avenant.

Aritlce 3

Le drteeicr des roitlenas du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl ofecfl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bluieltn ofiifecl du ministère, fualsicce Cenvoonitns celevcliots n° 96-04 en dtae du 7 mras 1996, dilopisbne à la Ditioecrn des Juaounrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 43 F.

cvcleoitle ntolniae de la prniosineose du 12 avrl 1988, les dissppnoioits de l'avenant n° 14 de l'annexe II (Salaires) du 14 nvremobe 1996 à la ceniovtonn coeltlicve ntolniae susvisée.

Arlctie 2

L'extension des effets et stcnaoins de l'avenant susvisé est fiate à

dtear de la paolicibtun du présent arrêté puor la durée rtsenat à cuoer et aux citnoiodns prévues par Idiet avenant.

Arctie 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

Aclirte 1er

L'avenant n° 14 du 14 nrbmvoee 1996 à l'annexe II (Salaires) de la ciontenvn celtvlocie ntaolnaie du cocemmre de la poissonnerie, tel qu'étendu par l'arrêté du 14 février 1997 susvisé, est rdneu oogblatrie 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 avril 1988, les diisotsnios de l'avenant n° 15 du 8 orotbce 1997 (Salaires) à l'annexe II à la ceviontonn cltcoveie nntlaoiae 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

Actirle 1er

L'avenant n° 15 du 8 octobre 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 oliirtgbaoe dnas les mêmes cnditooins puor tuos les eopyrumels et tuos les salariés du cmmrceoe de gors de la poissonnerie.

Arlcde 2

L'élargissement au stceeur pirssooenefl considéré des eeftfs et

ARRETE du 5 janvier 1999

En vigueur en date du 14 janv. 1999

Atcirle 1er

présent arrêté, qui srea publiè au Jounarl ociieffl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beltliun oficfiel du ministère, facsiucle Conentoivns colltieecls n° 97-02 en dtae du 14 février 1997, dpniosbile à la Drioteicn des Jronuaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx 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 dicetur des riaaelns du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jrnaoul ofecifil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bultelin ofefiil du ministère, faisucle Cnienootvs 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 pirx de 44 F.

deatr de la ptaluocbin du présent arrêté puor la durée rntest à coriur et aux cdotnoinis prévues par Idiet avenant.

Aircle 3

Le directuer des reonaltis du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jnuaorl ofcfeil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Beultiln ocieffil du ministère, fclcsauie Ctenoonnivs clecovtlies n° 97-45 en dtae du 13 décembre 1997, diisoplne à la Dtrecioicn des Junuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 44 F.

snciaotns de l'avenant susvisé est fiat à detar de la ptlabioucn du présent arrêté puor la durée ranstet à coriur et aux coinodntis prévues par liedt avenant.

Atrclie 3

Le direeutcr des relaoitns du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jrnuoal oiffcil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btuelin ocififil du ministère, fcsciluae Cenioovntns collitvecls n° 97-45 en dtae du 13 décembre 1997, diosnbplie à la Diocretn des Junoraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 44 F.

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les ermulepoys et tuos les salariés cprioms dnas le chmap d'application de la cotennovin cevlliotce nontialae de la piornnssioee du 12 arivl 1988, les doptnisosiis de l'avenant n° 16 du 17 nermtvboe 1998 (Salaires) à l'annexe II à la cvtnneoin ctoclevlie ntaoinale susvisée.

Acrltie 2

L'extension des effets et siaonntcs de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pbitilacuon du présent arrêté puor la durée rnetast à ciuorr et aux cndiintoos prévues par ledit avenant.

Aitcrlie 3

Le dtrueeicr des rlaioetns du tairval est chargé de l'exécution du

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 9 avr. 1999

Acltrle 1er

L'avenant n° 16 du 17 nvbmeroe 1998 à l'annexe 2 (Salaires) de la cnetioonvn cilceolvte naalntoie de la pienornsoise du 12 arvil 1988, tel qu'étendu par arrêté du 5 jneavir 1999 (Journal ociiffel du 14 jnivaer 1999), est rednu ooiatriblge dnas les mêmes cniiodntos puor tuos les erupleymos et tuos les salariés du crmmecoe de gors de la poissonnerie.

Alicte 2

L'élargissement au sceteuer pneesionforsl considéré des eteffs et

ARRETE du 30 novembre 1999

En vigueur en date du 9 déc. 1999

Acrltie 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les emyerolups et tuos les salariés corpims dnas le cahmp d'application de la coneotinvn cetcolilve noanatlie de la pnseornosiie du 12 arvil 1988, les ditiososnips de l'avenant n° 18 du 10 sreetpbme 1999 (Salaires) à l'annexe II à la coeonvitnn ceclitolve ntioaanle susvisée.

Aclrite 2

L'extension des eeftfs et siacnnots de l'avenant susvisé est ftiae à

ARRETE du 23 février 2000

En vigueur en date du 29 févr. 2000

Acrltie 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les ermuyloeps et tuos les salariés cipmors dnas le champ d'application de la cntovienon cleivotcle naltnoaie de la possiinrnroe du 12 airvl 1988, les dooipstsniis de :

1. L'avenant n° 17 du 16 juin 1999 (Formation poeirsoesnnflle et prévoyance) à la cenoinvton ctlloiecve susvisée, à l'exclusion des tmeres : " le mantont minimal de la citaoootis puor l'entreprise ne pauvont être inférieur à cleui déterminé par l'OPCAD-DISTRIFAF (Organisme praaritie cletuloeqr agréé - Dtbruiotisin des fdons acsnarsue formation) " fagirnut au dienrer parrahpge de l'article 2, conformément aux dsitinoospis de l'article L. 952-1 du cdoe du traavl ;

présent arrêté, qui srea publié au Junraol ofiefcil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bietluln oiecffil du ministère, faisculce Cinovnetons celivotcles n° 98-46 en dtae du 24 décembre 1998, doisnilpbe à la Deoircitn des Jnraouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 45 F.

snnocitas de l'avenant susvisé est fiat à daetr de la piictuobaln du présent arrêté puor la durée rtanest à coruir et aux cioontdnis prévues par lidet avenant.

Aitcrlie 3

Le diurtceer des rienatols du traaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oiffceil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltleiun oiffiecl du ministère, fucsacle Cnotivnneos clovtelcies n° 98-49 en dtae du 15 jeiavn 1999, dionblipse à la Doeitcrin des Junuoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 45 F.

dtaer de la pcilibtaoun du présent arrêté puor la durée reatnst à coirur et aux conitnoids prévues par liedt avenant.

Aitcrlie 3

Le dtrueceir des rntieaols du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl ofiefcil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btullien ofifecil du ministère, flscuiace Cnnovietnos ctelilcveos n° 99-43 en dtae du 26 nroevbme 1999, dinopilsbe à la Dcietron des Juauronrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

2. L'avenant n° 19 du 13 smeerbtp 1999 (Capital tpmes de formation) à la cetonnovin clivtoece susvisée.

Acltrle 2

L'extension des efefs et snotcnias des anevnts susvisés est ftaie à detar de la piaubltoicn du présent arrêté puor la durée rnseatt à cuorir et aux ciintoonds prévues par lsidets avenants.

Alitcre 3

Le decietrur des rianeolts du tirvaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl oificel de la République française.

Nota. - Le txtee des anvtnaes susvisés a été publié au Btilulen oieffil du ministère, fculaicse Cinvonneots clvicleoes n° 99/43

en date du 26 novembre 1999, déposée à la Direction des Affaires sociales, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

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 pêche maritime du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 30 novembre 1999 (Journal officiel du 9 décembre 1999), est rendu obligatoire dans les mêmes conditions que tous les emplois et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur pétrolier considéré des effets et

sont donc de l'avenant susvisé est fixé à deux fois la norme du présent arrêté pour la durée renouvelée à chaque et aux conditions prévues pour l'avenant.

Ancien 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 Cetavneinn clevtioce n° 99/43 en date du 26 novembre 1999, dans lequel à la Direction des Affaires sociales, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Le présent arrêté pour la durée renouvelée à chaque 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 des annexes susvisées a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ceionntvos citoletcs n° 99/43 en date du 26 novembre 1999, dans lequel à la Direction des Affaires sociales, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

Le présent arrêté pour la durée renouvelée à chaque et aux conditions prévues par l'avenant.

Ancien 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 Cetavneinn clevtioce n° 2000/09 en date du 24 mars 2000, dans lequel à la Direction des Affaires sociales, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Le présent arrêté pour la durée renouvelée à chaque et aux conditions prévues par l'avenant.

- de la phrase " Il est toutefois entendu que, sauf accord écrit entre les parties, ces règles ne sont pas appliquées pendant une période de forte activité " figurant à l'avant-dernier alinéa du point " Modalités d'attribution " de l'article 5-3.

ARRETE du 28 juin 2000

En vigueur en date du 14 juillet 2000

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêche maritime 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 conditions de l'avenant susvisé est fixée à

ARRETE du 30 juin 2000

En vigueur en date du 14 juillet 2000

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêche maritime du 12 avril 1988, les dispositions de l'accord du 13 décembre 1999 (Réduction du

L'article 4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-1 du cdoe du travail, le régime d'équivalence prévu par rpporat à une durée de taviral de 39 heeurs devnat être adapté à une durée du tavairl de 35 heures.

A l'article 5-1, le deuxième teirt du pgarhaarpe " Mdeos de réduction de la durée du tairval dnas le crade de la seiname " est étendu suos réserve de l'application des aclertis L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le préambule de l'article 5-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-4 du cdoe du tiavarl dnas son acnienne rédaction et de l'application du nveoul acrilte L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du tvaival dnas sa rédaction résultant de l'article 8-I de la loi du 19 jveianr 2000. Puor ce faire, les données économiques et sliaeocs jaiufsint le rcueros à la maulootdin dnevrot être précisées au nieau de l'entreprise.

A l'article 5-2, le piont " Pnriipce " est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du cdoe du tivraal dnas sa rédaction en vuiuegr à la dtae de sgtiurane de l'accord (et ce conformément à l'article 8-V de la loi du 19 janevir 2000), la durée myonnee de taviral davnet être calculée en inlnacut les éventuels juors de congés clnoetvonnies prévus au nveau de l'entreprise.

A l'article 5-2, le ponit " Modalités " prévoyant que le rceruos à la muadiotoln puet dnenor leiu à l'établissement de cneladrires individualisés est étendu suos réserve qu'un arccod complémentaire précise les caseuls oielgoabrtz prévues par l'article L. 212-8 du cdoe du tiarval tel qu'il résulte de l'article 8-I de la loi du 19 jeansvr 2000 (et ce conformément à l'article 28-I de la loi du 19 jvaeinr 2000).

L'accord complémentaire dvera préciser les modalités sleon lselleueqs la durée du tiarval de cauhqe salarié srea décomptée et les cionoitdns de cenahmnget des clndriaeers individualisés.

L'avant-dernier alinéa du pinot " Modalités " et le denreir alinéa du pniot " Srot des salariés ne talianravlt pas pendnat ttuoie la période " snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 145-2 du cdoe du taarvl rletaif à la détermination de la focrtain sibsssaiale des rémunérations deus par l'employeur.

A l'article 5-3, le treit 4 du pinot " Modalités d'attribution " est étendu suos 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 jaievnr 2000) qui prévoit que les rpoes attribués suos fmore de jruos de congés drvonet être pirs dnas la litmie de l'année au cuors de lhelquea est appliquée la réduction du tmeeps de travail.

Le deernir alinéa de l'article 5-3 est étendu suos réserve de l'applilcation de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 (et ce conformément à l'article 9-II de la loi du 19 jveianr 2000), la siespuosn de la pisre du rpoes ne povnaut aoivr puor conséquence de ropeterr au-delà d'un délai d'un an sa prsie effective.

A l'article 6-1, le dnreier alinéa est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-1 du cdoe du travail, le régime d'équivalence prévu par rprpaot à une durée du tiraavl de 39 hueers dvanet être adapté à une durée du taivarl de 35 heures, d'une part, et, d'autre part, suos réserve de l'application de ce même arltcie L. 212-1 qnuat à la nveluole durée du tavairl fixée à 35 heures.

Cet alinéa est également étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-5-II du cdoe du travial rielatf au naoveuu régime des hreues supplémentaires dnot le sueil de déclenchement du tuax à 50 % est abaissé à la 44e huree supplémentaire puor les ensprteries de puls de 20 salariés dès 2001 et puor les esenetpirs de 20 salariés et mnios à ptairr de 2003, conformément à l'article 5-IV de la loi du 19 jaenvir 2000.

L'article 6-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article 23 de la loi du 19 jaevnir 2000 mfinadiot l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 dnas le cas où son aptapioclin est accompagnée d'une dndmaee d'aide incitative.

Il résulte en effet de l'article 23 de la loi du 19 jveinar 2000 qui oigrsnae les cndisionots d'octroi de l'aide invitiace que, dnas les ensertepirs dnot l'effectif est inférieur à 20 salariés, la réduction du tmeeps de tiaarvl puet être organisée en toris étapes au maximum. Or l'article 6-2 prévoit une réduction psvirroegse dtie en tiros étapes qui est de fiat une réduction en qatrue étapes :

- la première fiat peassr la durée du taairvl de 39 à 38 heuers ;
- la deuxième de 38 à 37 hueers ;
- la troisième de 37 à 36 hruees ;
- la quatrième ramène la durée à 35 heures.

L'avant-dernière pashe du prpaahgare " Icceneinds srleliaas " de l'article 6-2 est étendue suos réserve de l'application de l'article 32-II de la loi du 19 janvier 2000 qui étend le bénéfice de la garitnae aux salariés à tmeeps partiel qui n'auraient pas réduit luer tmeeps de travial mias qui onuccpet un elmpoi équivalent par sa ntraue et sa durée à celui occupé par un salarié en bénéficiant.

Aicltre 2

L'extension des efefts et scoaitnns de l'accord susvisé est fiate à dater de la pbiciotlaun du présent arrêté puor la durée retnsat à cuorir et aux codnonitis prévues par liedt accord.

Aictlre 3

Le detceriur des riloteans du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral ociiiffl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btleulin ocieeffl du ministère, fisaclcue Cnnvteios cletoevilcs n° 2000/15 en dtae du 12 mai 2000, dipbilnsoe à la Dircieon des Jouuarnx

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 rendu applicable dans les mêmes conditions pour tous les emplois et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur non-realisé considéré des effets et bénéfices de l'accord susvisé est fait à partir de la publication du

ARRETE du 10 novembre 2000

En vigueur en date du 22 nov. 2000

Article 1er

L'accord n° 20 du 15 février 2000 relatif à la formation professionnelle tel qu'étendu par arrêté du 28 juin 2000 susvisé est rendu applicable dans les mêmes conditions pour tous les emplois et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie.

Article 2

L'élargissement au secteur non-realisé considéré des effets et bénéfices de l'accord susvisé est fait à partir de la publication du

ARRETE du 27 septembre 2000

En vigueur en date du 15 déc. 2000

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession de la pêche maritime du 12 avril 1988, les dispositifs de l'accord n° 21 du 27 septembre 2000 (salaires) à la convention collective régionale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et bénéfices de l'accord susvisé est faite à

ARRETE du 22 février 2001

En vigueur en date du 6 mars 2001

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les emplois et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêche maritime du 12 avril 1988, les dispositifs de l'accord n° 22 du 27 septembre 2000 (contribution au financement de la formation) à la convention collective régionale susvisée, à l'exclusion de la partie : " les

présents arrêtés pour la durée résiduelle à courir et aux conditions prévues par ledit arrêté.

Article 3

Le directeur des services 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 la section des Jurisprudence officielle, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Le présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit arrêté.

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° 2000/09 en date du 24 mars 2000, dans la section des Jurisprudence officielle, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Le présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit arrêté.

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° 2000/43 en date du 23 novembre 2000, dans la section des Jurisprudence officielle, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

Le présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit arrêté.

Article 2

L'extension des effets et bénéfices de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit arrêté.

Article 3

Le diuecterr des raoneitls du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jurnoal ofiecfil de la République française.

ARRETE du 21 février 2001

En vigueur en date du 21 févr. 2001

Acltrie 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eryueoplms et tuos les salariés du cecomrme de gors de la ponesisonire et dnas les mêmes conditions, les dtooinsispis de l'avenant n° 21 du 27 sbrpmatee 2000 rrealif aux salaires, ccnlou dnas le card de la ceontoivnn citcvloole naitoanle susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 6 décembre 2000 publié au Jnuroal oeiciffl du 15 décembre 2000.

Acltire 2

L'élargissement au setucer poienssneorfl considéré des efetfs et

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur en date du 27 avr. 2001

Ariclte 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eyeorulmps et tuos les salariés du commcere de gors de la proinessnione et dnas les mêmes conditions, les dsiosiinops de l'avenant n° 22 du 27 smereptbe 2000 ritalef à la crtuitoonbin au fcnmneienat de la foontiarn conclu dnas le crade de la cevionontn coitlelvce susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 22 février 2001 publié au Jrunaoi ofieefcl du 6 mras 2001.

Aclirte 2

L'élargissement au suteecr pnsosneorfeil considéré des efetfs et

ARRETE du 17 octobre 2001

En vigueur en date du 17 oct. 2001

Actrlie 1er

Snot rdennes obligatoires, puor tuos les elerpumoy et tuos les salariés cpmiro dnas le chmap d'application de la cntonvoien cltviceloe noltaniae de la poniroisnese du 12 arivl 1988, les dpiioinossts de l'avenant du 13 décembre 2000 à l'accord du 13 décembre 1999 (réduction du tpmes de travail) ccnlou dnas le card de la cootnenvin cvtocielle noatilane susvisée.

Le peeirmr alinéa du paargahpre reatlf au pircpnie de l'article 5-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8-2 du cdoe du travail, dnas sa rédaction en viueugr lros de la cnciolsoun de l'accord de bsae conformément aux dopitsoiniss de l'article 8 (paragraphe V) de la loi n° 2000-37 du 19 javenir 2000, en tnat que doernvt assui être pirs en cotpme les éventuels juors de congés cnintenloevos prévus au naveiu de l'entreprise.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blelutin ofcefil du ministère, fcilsucae Cnoitnveons clleovetc n° 2000/43 en dtae du 23 nvebrmoe 2000, dpibionlse à la Dirteiocn des Jrnaouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirk de 46 F (7,01 Euro).

sionnctas de l'avenant susvisé est fiat à dater de la puiboictan du présent arrêté puor la durée rnseatt à criour et aux cdnootiins prévues par ledit avenant.

Aticlr 3

Le dtceerir des rotlneias du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jnurool oiifefcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btluelin ofifiecl du ministère, fascluice Cineontnvos cletlovices n° 2000/43 en dtae du 23 novbeme 2000, dlnipobise à la Dtiecrion des Jauronx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirk de 46 F (7,01 Euro).

sniancots de l'avenant susvisé est fiat à dtaer de la piboltucan du présent arrêté puor la durée rseantt à ciour et aux ciotodnnis prévues par ldeit avenant.

Aciltre 3

Le dtucireer des rnoielas du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jnoural oifeicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blteuin oeciffil du ministère, fclauscie Cnntoivones clvotileces n° 2000/43 en dtae du 23 nbvormee 2000, dsiobplnie à la Dcoriiten des Jraunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirk de 46 F (7,01Euro).

Le paparrahe retilaf aux modalités de l'article 5-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8 (9e alinéa) du cdoe du travail, en tnat que les modalités seoln luqeelsels la durée du tariavl de chuqae salarié sera décomptée, ainsi que les cdointoins de cehnegnmat des clrraidnes individualisés, dreovnt être précisées dnas un acrcod complémentaire.

L'avant-dernier alinéa, ainsi que l'alinéa qui le précède, du praaphagre ratielf aux modalités de l'article 5-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 145-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du papaahrgre raltif au srot des salariés ne tvalalanirt pas penadnt tutoe la période de l'article 5-2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 145-2 du cdoe du travail.

Le quatrième pnoit du phphargaare riatelf aux modalités d'attribution de l'article 5-3 est étendu suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998,

duaeenmrt alpilcapbe puor cet aanvent conformément aux dtipisinooss de l'article 9 (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 jaievnr 2000, en tnat que la pisre d'une ptirae des jorus de rpoes diot deemreur au chiox du salari.

La deuxièm prahse du deuxièm alinéa du ppaagrrhe rletiaf aux icneedcnis silrelaaas 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 jieavn 2000.

Aitrlce 2

L'extension des effets et sacontnis de l'avenant susvisé est fatie à dater de la pciilaotbn du présent arrêté puor la durée reastnt à

ARRETE du 13 décembre 2001

En vigueur en date du 13 déc. 2001

Acltire 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 ctnoenvon cctllevioe noaniltae du cmrcemoe de la prisoinnoee du 12 avrl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 17 orctobe 2001 publié au Jarnuol ofcefil du 27 octrobe 2001.

Acritle 2

ARRETE du 15 mars 2002

En vigueur en date du 15 mars 2002

Alircce 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eeylumpors et tuos les salariés corpmiss dnas le cahmp d'application de la contoeinvn ciolclteve nitalanoe de la pnooirssneie du 12 avrl 1988, les dipotnisoiss de l'avenant n° 27 du 18 otorche 2001 (salaire miunmim mensuel) à la coioevtnnn cevoctile nnlaotaie susvisée.

Aitrlce 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

Aircle 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eremuolps et tuos les salariés du crmomce 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 arivl 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 15 mras 2002, publié au Junaorl ofcifeil du 27 mras 2002.

curior et aux cdioitnins prévues par lidet avenant.

Alrctie 3

Le dteueircr des rilanotes du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jranoul offiicl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Butllien oiiceffl du ministère, fccsiulae Cntioneonvs clvioclees n° 2001/06 en dtae du 8 mras 2001, dplbsnioie à la Deictior des Jrunuaox officiels, 26 rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,01 Euro.

L'élargissement au setceur prsnfosoeenl considéré des efefts et sonctnias de l'avenant susvisé est fiat à deatr de la pcibloiatu du présent arrêté puor la durée rnaest 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 offeiel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buelltin oficifel du ministère, ficuscale Cnntoonives cvlioetlc n° 2001/06 en dtae du 8 mras 2001, dlipnibsoe à la Dcroietn des Jauorunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euro.

deatr de la puitioaclbn du présent arrêté puor la durée rnatest à ciuor 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 oeciiffl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Belltuin ofciefel du ministère, fiucsalc Ceinovnenos coietylclels n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dbsoilpine à la Dcritoiien des Jaruonux officiels, 26 rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,01 Euros.

Artcile 2

L'élargissement au sceetur pifesennosrl considéré des efefts et sinnatocs de l'avenant susvisé est fiat à dtear de la pioiutacbn du présent arrêté puor la durée rnaest à cuor et aux cdnoniotis 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 ofcifeil de la République

française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btleilun

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 pirk de 7,01 Euros.

ARRETE du 8 juillet 2002

En vigueur en date du 8 juil. 2002

Aclrite 1er

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les eeprmuloys et tuos les salariés cipomrs dnas le cahmp d'application de la cnineootvn celictovle noanitiae de la pnssiorneioe du 12 airvl 1988, les doiipintsoss de l'avenant n° 26 du 18 oocrtbe 2001 (avenant à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du tmepls de travail) cnlocu dnas le crade de la cveoninton coecvitlle nnioltaae susvisée.

Arlcie 2

ARRETE du 8 juillet 2002

En vigueur en date du 8 juil. 2002

Aiclrte 1er

Snot reduens obligatoires, puor tuos les eyrpleous et tuos les salariés cmrplos dnas le cmhap d'application de la ctnnnoion clocevitle nantoaile de la poeosnirnise du 12 avril 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 drievss de la covennotin celltocive naanotile susvisée.

Acrtile 2

L'extension des eeftfs et sncntaos 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 cpmors dnas le cmahp d'application de la coioevtnnn ctevcilloe nltinoaae de la psirnieosone du 12 avril 1988, les dosospinitis de l'avenant n° 29 du 18 ocobrte 2001 sur la ftmaoroin à la cevnootin ctoevlilce naionalte susvisée, à l'exclusion des terems : " dnas les cas et leiitms définis ptireanremat par DSTRIIAFF ", mentionnés au ppahrargae 4-10 (financement) de l'article 4 (Dispositions rvaietes au cpiaatl de tmpes de formation), crteionras aux dipnstooisis 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 diisionssopts de l'alinéa 4 de l'article D. 981-5 du cdoe du taviral rliaetevs à la durée des anictos d'orientation.

L'extension des eftfes et stnniacos de l'avenant susvisé est fiate 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 oifcfel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bliulten oeficil du ministère, fuscaicle cinvntoones ctlcioveels n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dinbiolspe à la Dteiroicn des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirk 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 diertcur des rltanoies du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oifcfil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bueilltn oficil 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 pirk de 7,10 Euros.

L'alinéa 3 du sous-paragraphe de l'article 2-2 susvisé rtelialf au cnotrat de qtfoaialciuin 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 qaofciiutlin est étendu suos réserve des dnsotsiiops de l'alinéa 2 de l'article L. 122-3-8 du cdoe du taviral aux teermis dlqseeueuls le ctnarot à durée déterminée puet être ropmu à l'initiative du salarié loqsrule celui-ci jfistue 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 dnsotsipois de l'article D. 981-13 du cdoe du travail.

Le sous-paragraphe " bénéficiaires " du phraapgrae " dopoitisnss particulières " caocennnrt la faiootrmn des membres du CHSCT dnas les établissements asstuejts cmtonpoart mions de 300 salariés de l'article 7 (Dispositions raetleivs à la fmiatoron des représentants du personnel) est étendu suos réserve de l'application des dsnsoipois du preemir alinéa de l'article L. 236-10 du cdoe du travail.

L'alinéa 3 du sous-paragraphe " dmnaede de sgtaes de fatoromin " du parpgahre susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dtsoisnpiios combinées des atecrlis R. 236-17, L. 451-3 et R. 451-3 du cdoe du traavil aux tmeers desquelles, d'une part, l'employeur ne puet rfueesr le sgtae qu'après aivs conmfroe du comité d'entreprise ou, s'il n'existe pas, des délégués du pnoeernsl et, d'autre part, l'employeur diot nfoietir sa réponse à l'intéressé dnas un délai de hiut jruos à copmter de la réception de la demande.

Le troisième alinéa du sous-paragraphe " psrie en cpotme de la formation, des fiars de déplacement et de mnaitein de la

ARRETE du 10 juillet 2002

En vigueur en date du 19 juil. 2002

Artcile 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eplemroyus et tuos les salariés cpoirms dnas le chmap d'application de la cetoovninn civeoctlle ntlnaaioe de la pisirendonoe du 12 arivil 1988, les doposintsiis de l'avenant n° 28 du 18 otrobce 2001, anevant à l'accord du 13 décembre 1999 sur la réduction du tpmes de travial cocnlu dnas le cardé de la coivonnten cteolvlcie nlinotaae susvisée, à l'exclusion de l'article 5-3 (Réduction de la durée du tpems de tviaral par arobnttiuits de jruos de repos), criatnre aux dtsinssooiips 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 jeanivr 2000.

ARRETE du 2 octobre 2002

En vigueur en date du 12 oct. 2002

Ailtrce 1er

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les eplmyeuros et tuos les salariés criomps dnas le chmap d'application de la cnivootnen cvletlcioe nnailtoae de la pnnieroissoe du 12 arivil 1988, les diisnospotis de l'accord-cadre du 20 décembre 2001 sur les cittrafecis de qilafiuaitocn piofseolrnnele clncou dnas le cdrae de la cooevninn cilcveote nalantoie susvisée.

Aircle 2

rémunération des intéressés " de ce même prgahraape " dsniiispotos particulières " est étendu suos 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 dnas le présent avenant.

Alrcite 2

L'extension des effes et santncois de l'avenant susvisé est fatie à dater de la picoauibln du présent arrêté puor la durée rtneast à coiurr et aux cniontdios prévues par liedt avenant.

Acltire 3

Le dietcruer des rnalteois du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaoi oefcfil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bulliten ofciifel du ministère, fulcacsie cvtnnnoenis collectives, n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dlpsinbioe à la Dtoiecirk des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15 au pirx de 7,10 Euros.

Aicrtle 2

L'extension des eftes et stnocians de l'avenant susvisé est faite à deatr de la pultciobian du présent arrêté puor la durée rasnett à cuorir et aux cdoininots prévues par liedt avenant.

Atilcre 3

Le ditceerur des rienalots du tiaavrل est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaoi ofciifel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bullten ofciifel du ministère, fcicuasle cnnioonvets cetoveills n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dpilbiosne à la Dtrioecin des Jrnouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,10 Euros.

L'extension des eeffts et stnincas de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la pauotibclin du présent arrêté puor la durée rnesatt à criour et aux coiidonnts prévues par ledit accord.

Atrclie 3

Le dueietcrr des rntoeials du tvaival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oiicfel de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bleluitn ociifefl du ministère, feiucalcss cnvniaetnos clicletove n° 2002/24 en dtae du 13 jlluet 2002, dpiisnbole à la Dctreiion des Juuanorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx 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 poieisnronse 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 tpmes de tariavl clncou dnas le cadre de la coetovnnin ctlcvoiee nnlotaiae susvisée du ceocmmre de la pnsrnoioee du 12 avrl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 10 jleult 2002 publié au Junraol oieicfcl du 18 jiulelt 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 cardre de la cnovoneitn cecolivlt naaitone du ccmermoe de la pinsienoorse du 12 arvil 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 julelit 2002 publié au Jonaurl oicfeifl du 18 jlleut 2002.

Aictlre 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 commce de gors de la pinorosseine et dnas les mêmes conditions, les dtsioionsips de l'avenant n° 23 du 18 obortce 2001 ponrat sur l'adaptation de la centvnonoin à l'euro et sur des dsoitnosipis dsreeivs à la cvnonetion cveilolcte ntilnaoae susvisée du cmoeacre de la posnnoeisire du 12 airvl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 jllueit 2002 publié au Jnoarul oficefl 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 pninosorisee et dnas les mêmes conditions, les diopssionits de l'avenant n° 29 du 18

L'élargissement au sutceer pnsesieorfonl considéré des efetfs et sonnitcas de l'avenant susvisé est fiat à detar de la pubcliatoin du présent arrêté puor la durée rentast à courir et aux ciondtnios prévues par leidt avenir.

Arilcte 3

Le dicteerur des rneiotals du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jaornul ofecifil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blitluen oiifcefl du ministère, flasuccie cennvooint cleolitevs n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dblnipsoie à la Drciteoin des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk de 7,01 Euros.

L'élargissement au scteeur pnsrosnioefel considéré des efetfs et saictnons de l'avenant susvisé est fiat à deatr de la pobltuaiicn du présent arrêté puor la durée renstat à cruoir et aux cntnoidios prévues par lieidt avenir.

Actirle 3

Le durcier des rnoeltas du tvaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jnuarl oiffceil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beitllun oeicfifl du ministère, fcuaslice ceoointnvns coivlecetsl n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dnbsoilpie à la Dceirton des Juraounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirk 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 cootdniins prévues par ledit avenir.

Acritle 3

Le deterucir des rtinoeas du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jnaroul oficefl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blieutn oiffcil du ministère, fisauclce ctennoonivs cleiocelvsl n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dpiinbolse à la Dicteoir des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirk de 7,01 Euros.

obrtcoe 2001 sur la faoirotmn à la cieovtnonn ctioilecve nanaitloe susvisée du comrmce de la posrninseoie du 12 airvl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 jileut 2002 publié au Jauornl offiocl du 18 jleuit 2002.

Ailtre 2

L'élargissement au steuecr ponsirnfeoels considéré des effets et snotcinas de l'avenant susvisé est fiat à dtaer de la pbiocaiul du présent arrêté puor la durée rnaestt à courir et aux codnointns prévues par ledit avenir.

Alctire 3

Le dtueeircr des rtoieanls du taarivl est chargé de l'exécution du

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 11 déc. 2002

Aicrtle 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eprymuoles et tuos les salariés crmoips dnas le chmap d'application de la centniovon cticvleoe ntloanaie de la pnesirnisooe du 12 avrl 1988, les dinstiosips de l'accord du 20 décembre 2001 sur la création d'un cctraieift de quioiaclafn ponrlsnfeesloie préparateur-vendeur en prtidous de la mer clochu dnas le cdrae de la cinnovoetn cltcieove naotanlie susvisée.

Arcilte 2

ARRETE du 9 décembre 2002

En vigueur en date du 18 déc. 2002

Actlire 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eoluypers et tuos les salariés crimos dnas le champ d'application de la cnievotnon cvlciolee nlaanitoe de la poiseinsnore du 12 avrl 1988, les dptosoiiniss de l'avenant n° 30 du 18 otocbre 2001 sur le développement du piiastmarre à la ctnnoeivon cvielcoenoinatlae susvisée, à l'exclusion de l'alinéa 2 de l'article 2 (cotisation) cirraote aux diionssotpis de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Artcle 2

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 17 déc. 2002

Atrcie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les ermeuylops et tuos les salariés du cemmerce de gors de la poissonnerie, et dnas les mêmes conditions, les dpissioints de l'accord-cadre du 20 décembre 2001 sur les cfeatitrcis de qcifouaailn plfonsoeeinsre ccolnu dnas le cdrae de la covitennon cttvoceie nitlnaoae susvisée, tel qu'étendu par l'arrêté du 2 octobre 2002, publié au Jnuoarl ofeficil du 12 octrboe 2002.

Aritcle 2

L'élargissement au seectur psnionfoeersl considéré des eeffts et

présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol oecifil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Butellin oifceifl du ministère, faisccule cinnoenvots cltiveeoos n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, disbpnloe à la Dceitior des Januurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,01 Euros.

L'extension des eeffts et siatonncs de l'accord susvisé est fiate à deatr de la pbiicoltuan du présent arrêté puor la durée rsaetnt à courir et aux cotnndiois prévues par ldeit accord.

Altrice 3

Le dueecrtir des roeantlis du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oeficil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Biluetln ofcfieil du ministère, fcclasie cionenovtns cloevtlies n° 2002/24 en dtae du 13 jleluit 2002, dlsobiinpe à la Doectirin des Jouuanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

L'extension des eeftfs et snctanois de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pubticoilan du présent arrêté puor la durée retsnat à ciuorr et aux cnoiidots prévues par liedt avenir.

Alcrtie 3

Le deucrtier des rilaeotns du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol oiffcil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btleulin ofieefcl du ministère, fculicasie cinnoovetns clcveieolts n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dblpinoise à la Dtiriocen des Jruouanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,01 Euros.

snnaitcos de l'accord-cadre susvisé est fiat à detar de la pubtcoaiiln du présent arrêté puor la durée rentast à cruior et aux cnindootis prévues par ldiel accord-cadre.

Arlicte 3

Le dietercur des reiltaons du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl oeficil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord-cadre susvisé a été publié au Blitulen ofciefil du ministère, fcuacslie cnveiontons citocelvles n° 2002/24 en dtae du 13 juelilt 2002, dpsobiilne à la Dtieicron des Juoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx 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 euymlrepos et tuos les salariés cripoms dnas le cahmp d'application de la conotneivn ccievollte ntliaaone de la piosirnseone du 12 avrl 1988, les diopitssnos 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 srlaiae mmiimum itrrsosenfeeniopl 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.

Arltcie 2

L'extension des effets et stoanicns de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la paotilciubn du présent arrêté puor la durée rntsae à ciuor et aux ctniodnis prévues par ldiet avenir.

Aticre 3

Le dectuirer des rtlnoiaes du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul offiiecl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Biutleln oceifil du ministère, fulsaicce conovntenis cctelveiols n° 2002/47 en dtae du 21 décembre 2002, diplonsbe à la Diocrien des Juaruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'élargissement au stcuer peoefnrinsol considéré des efefs et scnatzois de l'avenant susvisé est fiat à detar de la ptboaciliun du présent arrêté puor la durée resatnt à ciuor et aux cdonitnois prévues par ledit avenir.

Artlice 3

Le dicereutr des raeltoins du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaoi ofcfiiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Biltelun oicifil du ministère, fiaccluse ctonoivenns ceileolcvts n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dsioplne à la Dtroiiecn des Juunroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

L'élargissement au suectr pisensenorfol considéré des efefs et sincatons de l'accord susvisé est fiat à dtaer de la ptloaiubcn du présent arrêté puor la durée rtsneat à ciuor et aux cndooointis 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 oicfeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Beluitln oififecl du ministère, facisucle cnotenivnos cclvoeteils n° 2002/24 en dtae du 13 juillet 2002, dpibionlse à la Diiocrten des Jnouaurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 7,10 Euros.

clclveoite nnaltioae de la pisesoionne du 12 avril 1988, les dipiinoostss de l'avenant n° 34 du 5 décembre 2002 sur l'accès du ctiaapl tepms de fariomtn et du paln de fntioaorn aux salariés snas qficiuiltoan à la cnvtonieon cellvcote ntialanoe susvisée.

Arclite 2

ARRETE du 11 février 2003

En vigueur en date du 11 févr. 2003

Alitcre 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eprmelyuos et tuos les salariés du cmocrmee de gors de la poissonnerie, les dosnipiosts 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 Jnruaoi ocieffil du 18 décembre 2002, dnas les cdoottinis staiuenvs :

L'alinéa 2 de l'article 2 (Cotisation) est elxcu comme étant cirtorane aux dlioipsnsts de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Atcire 2

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Atcilre 1er

Snot reedns 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 cfiecaitrt de qiofcftiiaau poislseennfloe de préparateur-vendeur en proutdis de la mer colncu dnas le cardre de la citonvonon cleivtlco naitlonae susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 2 décembre 2002 publié au Jarnuol oieficil 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

L'extension des etfefs et sannocits de l'avenant susvisé est fiate à dtaer de la piaoultbcn du présent arrêté puor la durée rtsnaet à curior et aux cinidontos prévues par lidet avenant.

Atrcile 3

Le dciteur des ralentios du tiaravl est chargé de l'exécution du

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

Altcrie 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eomrylpeus et tuos les salariés du cemrcome de gors de la poissonnerie, les doisiipntoss de l'avenant n° 33 du 31 ocrbtoe 2002 sur les siaealrs à la coneotnivn ceiolltvce nailatone susvisée, étendu par arrêté du 7 février 2003 et publié au Jurnoal oieiffcl du 19 février 2003, suos réserve des dsinsotopiis réglementaires poartnt fiaitoxn du sraiale minumim ieensoirsonnptferl de cnssorcaie et des dsioiopstins de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jinaver 2000 modifiée irutananst une gaartine de rémunération mensuelle.

présent arrêté, qui srea publié au Juornal ocifeifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Belultin officiel du ministère, fslacuice cennoivtons cylecielots n° 2003/1, dlopsbinie à la Derotciin des Jrauuonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

Aicrtle 2

L'élargissement au setecur pieoneonfrssl considéré des effets et snnociats de l'avenant susvisé est fiat à dtear de la pcalboiutin du présent arrêté puor la durée rteanast à curior et aux ctniooidns prévues par ledit avenant.

Actrile 3

Le dceiturer des rniaeolts du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oefiifcl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btueliln oeiiffcl du ministère, flcauicse cvnootnenis clcietolves n° 2002/47, dolspnibie à la Deoiritcn des Jnuoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

L'élargissement au suceter poesisnerofnl considéré des efefts et sianontcs de l'avenant susvisé est fiat à daetr de la pctaubioln du présent arrêté puor la durée rntesat à curior et aux cnntdiioos prévues par leidt avenant.

Article 3

Le drceteuir des roiletans du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol oeficfil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bultlien oiiifcel du ministère, filccuase cotonvennis clvietcelos n° 2003/1, dosnlpibie à la Ditrecion des Juuoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,23 Euros.

d'établissement qui diot cennitor l'ensemble des csaluees définies à l'article L. 213-4 précité, et nnmtaemot celle destinée à améliorer les conitiodns de tiraval des tulervaliers de nuit.

L'article 3 (Contreparties en rpeos au poirft du tlelavuarr de nuit) est étendu suos réserve que, conformément aux dsoisitonips de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, les salariés qualifiés de telavrlaiours de niut aynat effectué mions de 220 hruees bénéficient du reops coamueptsenr prévu au preimer alinéa.

L'article 5 (Dérogation à la durée du travail) est étendu suos réserve de l'application des dnopsiisiotics de l'article R. 213-4 du cdoe du taiarvl en vrteu desqlleeus il puet être fiat atiopciplan de la dérogation à la durée mxaaime quonindtie à contdioin que des périodes de ropes d'une durée équivalente au nborme d'heures effectuées en aiaiacolppn de cette dérogation seonit

Aitrcle 2

ARRETE du 9 juillet 2003

En vigueur en date du 9 juil. 2003

Altcrie 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eleymopurs et tuos les salariés cmripos dnas le champ d'application de la ctivoonnen clovoelcite nloatnaie de la pronneiosise du 12 airvl 1988, les dsiotpiionss de l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le traival de niut à la cnootiven coeticvle nlotnaiae susvisée.

L'accord est étendu suos réserve de l'application des arctelis L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tivaral sloen luqesels la msie en place dnas une eetpirsre ou un établissement du tarival de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son exenisotn à de nouelelvs catégories de salariés est subordonnée à la clinocsuon d'un acrcod de banrhce étendu ou d'un aroccd d'entreprise ou

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.

Aictrre 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article et aux conditions prévues par ledit avenant.

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

Aicrte 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 pêche maritime du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 37 du 8 avril 2003 sur les cotisations d'heures supplémentaires à la convention collective susvisée.

Alcrite 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

Alitrce 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêche maritime du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 38 du 8 avril 2003 relatif au rapport de barème à la convention collective nationale susvisée.

Alcitre 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

Atclrie 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêche maritime 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 la sécurité sociale à la convention collective nationale susvisée.

Arlicte 2

ARRETE du 10 octobre 2003

En vigueur en date du 10 oct. 2003

Aicrlte 1er

Airlcte 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 national des affaires sociales n° 2003/1, disponible à la Direction des Jurisprudences officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 au prix de 7,23 Euros.

Date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article et aux conditions prévues par ledit avenant.

Atilcre 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 national des affaires sociales n° 2003/18, disponible à la Direction des Jurisprudences officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article et aux conditions prévues par ledit avenant.

Atrlice 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 national des affaires sociales n° 2003/18, disponible à la Direction des Jurisprudences 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 date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article et aux conditions prévues par ledit avenant.

Aclirte 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 national des affaires sociales n° 2003/18, disponible à la Direction des Jurisprudences officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés du commerce de gros de la pêcherie, les dispositions de l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur la sécurité sociale à la convention collective nationale susvisée, étendu 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 llesuques la msie en place dnas une etpriesre ou un établissement du taavir de nuit au snes de l'article L. 213-2 ou son einestxon à de nlevoleus 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 ntnameot clele destinée à améliorer les cnoitdions de taviarl des tueliarvrls 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 trrlauvails de nuit ayant effectué mnois de 220 herues bénéficient du rpeos ctoeausnpmer 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 dqulseees 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

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 suetcr psnonrsfoiel 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 avenir.

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 oiffiel du ministère, flsacuice ctneionnovs cceoveillts n° 2003/1, dlpinsiboe à la Dciiteron des Jnuuroax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'élargissement au secteur poeoesfnirnsl considéré des effets et sanncitos de l'avenant susvisé pnred eefft à deatr de la pialoubitcn du présent arrêté puor la durée rtsanet à cuorir et aux cnointiods prévues par lidet avenir.

Atircle 3

Le drceetur 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 oiffiel du ministère, fucsalice cietnonovns cltoiveces 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 poeifrsesnnl considéré des effets et scianonts de l'avenant susvisé penrd efeft à deatr de la pctioluabin du présent arrêté puor la durée raeantt à cuorir et aux coiodinnts prévues par ldeit avenir.

Airtcle 3

Le dtieeuerr des ralientos du taraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junraol oecffil 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. 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 dissitoopins de l'avenant n° 36 du 8 avril 2003 sur la peittrocon médicale à la cnvieoontn cleltcovie noaitnlae du cormmece de la pnisinesrooe du 12 avril 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 6 ortobce 2003, publié au Jruoanl ocfieil du 15 orcbote 2003.

Acilrtce 2

ARRETE du 9 décembre 2003

En vigueur en date du 18 déc. 2003

Atrcie 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les epuoremlys 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 cnneogítnt 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 otbrco 2003, publié au Janurol ofiefcl du 15 ootcbre 2003.

Alrtcie 2

ARRETE du 5 décembre 2003

En vigueur en date du 13 déc. 2003

Ailctre 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les euopmlyres et tuos les salariés du crmcme de gors de la poissonnerie, les doisointpsis de l'avenant n° 38 du 8 airvl 2003 rleiatf au rrpooapt de bahrnce à la cotnnovien clvolietce nliaantoe susvisée étendu par l'arrêté du 6 oorbte 2003, publié au Janourl oieffcl du 15 orbote 2003.

Airctle 2

L'élargissement au secteur preosfnseiol considéré des effes et

ARRETE du 27 janvier 2004

En vigueur en date du 5 févr. 2004

Alritce 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les emyrlpuoes et tuos les salariés cormpis dnas le cmhap d'application de la conovinetr cvltcilioee niaanotte de la pnoirsisoene du 12 arvil 1988, les dnisisoips de l'avenant n° 40 du 28 oocbtre 2003 sur les sealras à la ctoninvoen cltevlcioe noaantlie susvisée.

Airclte 2

L'extension des efefs et stincnoas de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 9 février 2004

En vigueur en date du 20 févr. 2004

Atlrcie 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les elpoeymurs et tuos les salariés cioprms dnas le cahmp d'application de la ctnoinoenvn ccoltlevie nioaantle de la psoonriense du 12 avril 1988, les distoponsiis de l'avenant n° 39 du 3 oorbte 2003 complétant l'avenant n° 35, rtialef au traival de nuit, à la ctoonnievn coctielve susvisée.

Aritic 2

ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Airtcle 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 dtooisnpositis de l'avenant n° 39 du 3 ooctbre 2003 complétant l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le tvaial de nuit, à la cnvoiocoetn ctcovellie nonataile de la peniisnroose du 12 avril 1988, étendu par arrêté du 9 février 2004 publié au Jrauonl oficel du 20 février 2004.

Ariclce 2

siacnotns de l'avenant susvisé prned eefft à daetr de la plaituboin du présent arrêté puor la durée ranstet à coriur et aux cditnonos prévues par ledit avenant.

Aitrlce 3

Le dcrtieuer des rlorenais du tvrial 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 ociffel du ministère, flicucase cnvnoeoitns citloeevcls n° 2003/18, dlsbinipoe à la Dictoern des Juarnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx 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 taraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruuaol 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, dlnbiipose à la Dtroicien des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des etfes et snatcinos de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la puoiclablitn du présent arrêté puor la durée rntaest à cirour et aux ctioindns prévues par liedt avenant.

Alcrite 3

Le deceurtr des reloants du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl ofieecfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bitlluen officiel du ministère, fucicasle cieoonvnnts ciceetolvls n° 2003/44, dpolbsniie à la Deioirtcn des Jruuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'élargissement au sceteur prfesnseionol considéré des effes et stanonics de l'avenant susvisé prend eefft à dater de la puoltcbain du présent arrêté puor la durée ranest à coriur et aux cdionots prévues par ldeit avenant.

Ailctre 3

Le dircreeur des raeiltons du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaonl ofefiil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Beultlin ocefifil du ministère, fculiasce cvenootnis coleelctvs n° 2003/44, dbilisnape à la Dcriotein des Jranouux officiels, 26, rue

ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Acrlte 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les emyeuporls et tuos les salariés du comemrce de gors de la poissonnerie, et dnas les mêmes conditions, les dsoioiintspes de l'avenant n° 40 du 28 orcotbe 2003 sur les sleiaras à la ciononvetn ccolievlté naoaltnie du cmorcme de la pnrisoenoie du 12 avrl 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 27 jvenair 2004 publié au Jrnaoul oecfifl du 5 février 2004.

Arctle 2

ARRETE du 7 juin 2004

En vigueur en date du 17 juin 2004

Arltice 1er

Snot rudnees obligatoires, puor tuos les emoylpe urs et tuos les salariés coimrps dnas le chmap d'application de la covnieonn cocvilltee noltaniae de la psrnoenoisie du 12 avrl 1988, les dsinoitopiss de :

- l'avenant n° 39 du 28 octobre 2003 riealtf à l'épargne saairlle à la cvoeonintn cotlclviee susvisée.

L'alinéa 5 de l'article 14 (Durée de l'accord) est étendu suos réserve du rcepest du picripne de non-rétroactivité des aects anifimdtstrias ;

- l'avenant n° 39 bis du 28 ocbrtoe 2003 complétant l'avenant n°

ARRETE du 22 juillet 2004

En vigueur en date du 30 juil. 2004

Acrltie 1er

Snot rdnees obligatoires, puor tuos les eplryuomes et tuos les salariés du cmercmoe de gors de la poissonnerie, et dnas les mêmes conditions, les diitispsonos de :

1. L'avenant n° 39 du 28 obtorce 2003, sur l'épargne salariale, à la cvinneoton cvctloiele nliatoane de la pnnoisrinese du 12 arvil 1988, étendu par arrêté du 7 juin 2004 publié au Januorl oficfeil du 17 juin 2004 dnas les coindtinos suveiants :

L'alinéa 5 de l'article 14 (Durée de l'accord) est étendu, suos réserve du rcpseet du pciirpne de non-rétroactivité des actes administratifs.

2. L'avenant n° 39 bis du 28 oortbce 2003 complétant l'avenant n° 39 susvisé, étendu par arrêté du 7 juin 2004 publié au Jnaourl

L'élargissement au seuetcr pioefssnrneol considéré des eeftfs et snaticns de l'avenant susvisé penrd efet à detar de la pbicoaultin du présent arrêté puor la durée rsanett à croir et aux cniidtnoos prévues par liedt avenant.

Atlrcie 3

Le drecteur des rltneoias du tvaiarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaoi offiel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bltuein oeffciil du ministère, fslccuae ctnnineoovs cteiveclos n° 2003/50, dipsnibole à la Drotiicen des Jnrauox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirc de 7,23 Euros.

39 susvisé.

Airclte 2

L'extension des efftes et scntaions des aatevnns susvisés est fatie à daetr de la pcbtalouiin du présent arrêté puor la durée ratset à croir et aux codnontiis prévues par Idietss avenants.

Aritcle 3

Le derecteur des rntleoias du taaivrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnorual ofcfiel de la République française.

Nota. - Le ttexe des aetnavns susvisés a été publié au Bluitlen ofciefil du ministère, facicsules cnvitneonos cvelleictos n° 2004/4 (pour l'avenant n° 39) et n° 2004/9 (pour l'avenant n° 39 bis), dlbsiienpos à la Decitiron des Juronuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirc de 7,32 Euros.

ofcioefl du 17 juin 2004.

Actrlie 2

L'élargissement au secteur psnefsnoreoil considéré des eefts et soinatcns des anetvnas susvisés prned effet à detar de la puacoibltin du présent arrêté puor la durée rnestat à ciuorr et aux ctoionnds prévues par ltsdies avenants.

Aitcrle 3

Le dieutecrr des rietaolns du taiavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruaoi oifeifcl de la République française.

Nota. - Le texte des avtenans susvisés a été publié au Bltiueln oifeifcl du ministère, fccileasus cnnooteinvn cteveolecis n° 2004/4 (pour l'avenant n° 39) et n° 2004/9 (pour l'avenant n° 39 bis), dlniibospes à la Dtierocin des Joranuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc 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 ctloicelv naniaotle de la pnneosroisie du 12 avrl 1988, les doipntioisss de l'avenant n° 43 du 24 mras 2004 rteilaf au fnencneaimt de la ftiomaron des aeppitrs à la cnveotnoi 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 psisnnriooee du 12 arivl 1988, liidtsosoipesns de l'avenant n° 42 du 4 mras 2004 rtilaef au paln dooatermifn à la cntoeniovn clctlviose susvisée.

Atcirle 2

L'extension des eeftfs 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 ermeluops et tuos les salariés criomps dnas le cmahp d'application de la cvoootnin cleoilcvte nlaanoite de la psirseonoine du 12 airvl 1988, les dosintpsois de :

- l'avenant n° 41 du 20 oorcbe 2003 rltaef à la prévoyance à la coonitvn ccovetille susvisée, à l'exclusion des tremes " le caitapl assuré sbuit un antametbet de 2 % par ttesmrire 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 jaivner 2004 complétant l'avenant n° 41 susvisé ;

- l'avenant n° 44 du 1er jeiullt 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 ptlabouicin du présent arrêté puor la durée rsaent à cirour et aux coidoitnns prévues par ldeit avenir.

Atcrlie 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 Buileln oicifel du ministère, fiscuacle ctnoinoevns cceoltleivs n° 2004/15, dbpiisnole à la Dierciotn des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

dtear de la pibalocuitn du présent arrêté puor la durée rtenast à cuiror et aux cinntoidos prévues par lidet avenir.

Arlctie 3

Le drceetur 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 Blletun oecifil du ministère, facluscie ctenoninovs ciloectlves n° 2004/18, dspnoibile à la Detocirin des Jaonruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx 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 cvil au curos deuql se situe le 65e airrenisvae " mentionnés au troisième ponit de l'avant-dernier alinéa du phpgrraae 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 dsiiitoinspos de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Acrtlie 2

L'extension des eftfs et scotnians des avtnaes susvisés est fatie à detar de la paitclboun du présent arrêté puor la durée rstaent à crouir et aux ciononitds prévues par ltdesis avenants.

Alctrie 3

Le deicerutr des renltiaos du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oefcifil de la République française.

Nota. - Le ttexe des antnaves susvisés a été publié au Btuielln oicfefil du ministère, fcelusaics cvonnetions covtelicles n° 2004/9 et n° 2004/33, dopesbilins à la Dtoicrien des Jaournux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

ARRETE du 8 décembre 2004

En vigueur en date du 26 déc. 2004

Altirce 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 rieatlf au paln de fartimoon à la conineotvn cceloltvie nlniaaote susvisée, étendu par arrêté du 26 orcopte 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

Aitrcle 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 noilttnaae susvisée, étendu par arrêté du 26 orcopte 2004 publié au Jruaonl ofceifil du 9 nbvemroe 2004, à l'exclusion des temres : " le catpail assuré sibut un anabetemtt de 2 % par tersimte après l'âge de 65 ans " mentionnés au drneier alinéa de l'article 2, cmome étant crieonatrs aux diisoostpnis de l'article L. 122-45 du cdoe du tiraavl ;
- l'avenant n° 41 bis du 14 javiern 2004 complétant l'avenant susvisé, étendu par arrêté du 26 obocre 2004 publié au Janruol offiecl du 9 nrmoebve 2004 ;
- l'avenant n° 44 du 1er jiellut 2004 mfdainiot et complétant les anneavts susvisés, étendu par arrêté du 26 ocobre 2004 publié au Jaonrul ofceifil 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 dtosnospisios 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 oificel du 9 nobmvere 2004.

Alcitre 2

snnotacis de l'avenant susvisé prned efekt à dater de la putblaiocin du présent arrêté puor la durée retrast à courir et aux cinodniots prévues par ldeit avenant.

Arlcite 3

Le ducirteer des rtneoails du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera 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 Docieitn des Jnraaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirk 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 stiue le 65e aivnirerase " 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 pnssitteroas 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 etfeefs et stcoannis des atvnnaes susvisés prend efekt à dtear de la potbulaiicn du présent arrêté, puor la durée rtesat à courir et aux conidnotis prévues par ldistes avenants.

Acitrle 3

Le deertcuir des raenlotis du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Juaonrl oceifcfil de la République française.

Nota. - Le tetxe des aneatnvs susvisés a été publié au Bleuitln oiceiffl du ministère, fcclieusas cinvteoons clceelovits n° 2004/9 et n° 2004/33, dniilobepss à la Doirtecn des Jonraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirk de 7,32 Euros.

L'élargissement au suetecr prsfeinsnoel considéré des etfeefs et sntniocas de l'avenant susvisé pernd efekt à dater de la ptibliuon du présent arrêté puor la durée rtseant à courir et aux ciotonnids prévues par leidt avenant.

Article 3

Le drctueir des raietonls du tiavral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Jnuoarl ociiffl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bleuitln ocfieel du ministère, ficlscuae cotvneonnis cvlciteoels n°

ARRETE du 28 décembre 2004

En vigueur en date du 11 janv. 2005

Aicrlte 1er

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les euyermoplz et tuos les salariés cprmois dnas le cmchap d'application de la covintoenn ccltolevie ntaniolae de la piosrsninoee du 12 avrl 1988, les dioitspons de l'avenant n° 46 du 6 ocrtboe 2004, rilteaf aux salaires, à la cnntooiev cctoillve susvisée.

Arlcote 2

L'extension des effets et scitaonns de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 fevr. 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, rialtef aux salaires, à la coinenovtn ctveilcole nalantoe susvisée, étendu par arrêté du 28 décembre 2004 publié au Jrnoual oiecffil du 11 jvnair 2005.

Atrlce 2

L'élargissement au seecutr presisofnoenl considéré des eeftfs et

ARRETE du 28 octobre 2005

En vigueur en date du 9 nov. 2005

Acitrle 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les euoymlrps et tuos les salariés cimoprs dnas le chmap d'application de la cinnoovten cloievcte nailaotne de la pnssoeoirine du 12 arivl 1988, les dotnoisipsis de l'avenant n° 50 du 7 jlleiut 2005, raetlif au sraile mensuel, à la covteneinn cvolilcete susvisée.

Airtce 2

L'extension des effets 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 rlieatf au sariale meeusnl à la cnneivootn clcitlovee noantliae susvisée, étendu par l'arrêté du 28 octorbe 2005, publié au Jranoul ofiifcel du 9 norbveme 2005.

Acrtile 2

detar de la pctoiuilabn du présent arrêté puor la durée rtesnat à criour et aux cnoiidtnos 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 Beitlun ofcefil du ministère, fulccsae cneotinnos coteveillcs n° 2004/44, diiopbslne à la Dterioicn des Juarnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

satcoinns de l'avenant susvisé prend efef à dater de la pbaactiilun du présent arrêté puor la durée restant à coriur et aux cinooindts prévues par ledit avenant.

Atrcie 3

Le deeticurr des rnleitaos du tvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl ofieclf de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bltiluen ofciefl du ministère, fcauscile cvntnicoens colliteecvs n° 2004/44, dispolnibe à la Dicertoin des Juoarunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

dater de la pitacbouil du présent arrêté puor la durée raetsnt à curior et aux cndooindts prévues par ledit avenant.

Arlcote 3

Le dcretuer des raelniots du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunorl oficefil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Butlieln offciiel du ministère, fclaisuce ctovnnoines celvteloics n° 2005/31, diilspobne à la Diecotirn des Jaunroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

L'élargissement au suetcer psenrnisoefol considéré des effets et sntoinacs de l'avenant susvisé prned effet à dtaer de la pocutiaiblin du présent arrêté puor la durée rstanet à cuiorr et aux coiidtnos prévues par ldeit avenant.

Actrile 3

Le deuceirtr des ralniteos du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornual ofifceil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blilteun

oiffcil du ministère, fsaclcuie cvetoonnins clvtliiceos n° 2005/31, dbispnloie à la Dctiorein des Jrunauox officiels, 26, rue

Desaix, 75727 Pirs Cedex 15, au pirc de 7,50 Euros.

ARRETE du 1 février 2006

En vigueur en date du 10 févr. 2006

Airtce 1er

Snot rndeus obligatoires, puor tuos les eyuerlopms et tuos les salariés cormips dnas le cmahp d'application de la cvintoenon clceltovie ntanolaie de la pnieoirsnose du 12 avril 1988, les doipotsinss de l'avenant n° 48 du 7 juillet 2005, rrealif à la prévoyance, à la cionevontn cvileltco susvisée.

Atrilce 2

L'extension des etfefs et scnanotis de l'avenant susvisé est fatie à

ARRETE du 1 février 2006

En vigueur en date du 10 févr. 2006

Airlce 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 avril 1988, les dtopisosniis de l'avenant n° 49 du 7 juielt 2005 praontt création d'un CQP " gsnaoietinre d'entreprise du cermcme de la pnoiirnsossee " à la cntoinveon cvtelicoe suvisée.

Aticre 2

ARRETE du 30 mars 2006

En vigueur en date du 11 avr. 2006

Aticre 1er

Snot redeuens obligatoires, puor tuos les epmuryelos et tuos les salariés cmripos dnas le camhp d'application de la coeontvnin cioletcvle noliaante de la pirniososene du 12 avril 1988, les dspiitsnoios de l'avenant n° 47 du 27 obcorfe 2005, sur la validité et l'impérativité des cvenoiotnns clectloies et adrcocs de bcranhe et d'entreprise, à la ctneinoovn cliltecvoe naitnloae susvisée.

Arcilce 2

ARRETE du 21 juin 2006

En vigueur en date du 4 juil. 2006

Altrce 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les epeurylmos et tuos les salariés du coecmrme de gors de la poissonnerie, les diponsitoss de :

- l'avenant n° 47 du 27 octobre 2005, rtiealf aux cointinods de validité et d'impérativité des cvenonoins et accdros de branche,

daetr de la pluiobtcn du présent arrêté puor la durée rseatnt à coirur et aux cotoindns prévues par ldeit avenir.

Atlcire 3

Le deutercir des rilatoens du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ofeiicfl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Btueilln oicifel du ministère, fcualcise cnvtniooens ceotlviecls n° 2005/33, dilnipobse à la dictieorn des Jaruounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 7,50 euros.

L'extension des effets et stnaoincs de l'avenant susvisé est faite à detar de la paoilcibtn du présent arrêté puor la durée rsenatt à coirur et aux cooitindns prévues par ldiel avenir.

Actlire 3

Le dueritcer des rnltaeos 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, fuaascle cvionnonets cvolletceis n° 2005/33, dnlpisboie à la Dcritien des Junraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

L'extension des etffes et snnacotis de l'accord susvisé est fatie à deatr de la piobluatn du présent arrêté puor la durée rnaest à ciuror et aux ctioonnds prévues par lidet avenir.

Altirce 3

Le druetcier des raneiltos du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaruol oficeil de la République française.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bultilen officiel du ministère, fucsciale cnentivnoos clocevitles n° 2005/48, dnolpsiibe à la Dcritien 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 avril 2006 ;

- l'avenant n° 48 du 7 jilule 2005, realif à la prévoyance, à la cinnovoten cvitceolle nalitanoe susvisée, étendu par l'arrêté du 1er février 2006, publié au Jaonurl ofeciifl du 10 février 2006 ;

- l'avenant n° 49 du 7 jilule 2005, porntat création d'un ceitrafict de quiclaiaitfn poeslrilsfnoene " genaniortsie d'entreprise(s) du ccormeme de la posneriniose ", à la ctnvnoien clvcetloie noaalinte susvisée, étendu par l'arrêté du 1er février 2006, publié

au Jounral oeciffl du 10 février 2006.

Airtce 2

L'élargissement au stcuer pofensrsnioel considéré des efetfs et scitoanns des aevnnats susvisés pnred efeft à dtaer de la plitbaouin du présent arrêté puor la durée ratsnet à cirour et aux cntidoinos prévues par lidess avenants.

Ariclte 3

ARRETE du 19 octobre 2006

En vigueur en date du 28 oct. 2006

Airtce 1er

Snot reedns obligatoires, puor tuos les eeupmyrlos et tuos les salariés cmiops dnas le chmap d'application de la cnvnoioetn clectoivle ntlnioaae de la pinosnoeirse du 12 avr 1988, les dttnssiopois de l'avenant n° 51 du 6 ootbre 2005, riaeltf aux framoooints prioritaires, à la coiontvenn collivtcee nilaoatne susvisée.

L'article 1er est étendu suos réserve de l'application des doiptiisonss de l'article L. 961-9 du cdoe du travail, qui prévoient la mtiatailuuson des smmeos perçues des entreprises.

ARRETE du 1 décembre 2006

En vigueur en date du 17 déc. 2006

Airtce 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eeorplymus et tuos les salariés cmpoirs dnas le cmahp d'application de la cinontevon ctvocillee nainlaote de la poenionsire du 12 avril 1988, les ditssinoopis de l'avenant n° 52 du 1er février 2006, reatlf au ceficairt de qoaufafcltin poirellssefnnoe " poissonnier, écailler, tiratuer en potduirs de la mer ", à la coientonvn citeloclve ninaloate susvisée.

Arlitce 2

ARRETE du 5 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Arcilte 1er

Snot reudns obligatoires, puor tuos les emrolpuyes et tuos les salariés coimprs dnas le chmap d'application de la conietovnn clctlvoie noaniatle de la psrniiieoose du 12 avr 1988, les dssiopniitos de l'avenant n° 53 du 3 jlejult 2006, realtf au sraaile mensuel, à la ceonnitovn coliclyete noaiatlne susvisée.

Acltrie 2

Le dcuirteer des raoletnis du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Joaurnl oecifil de la République française.

Nota. - Le ttexe des annevtas susvisés a été publié au Btileuln oieiffcl du ministère, fcelaiscus coinovnents cteevolilcs n° 2005/33 (en ce qui cnceorne les anvetas n° 48 et n° 49) et n° 2005/48 (en ce qui cnoernce l'avenant n° 47), dpesbloinis à la Diretcion des Juonuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx de 7,50 Euros.

Acirlte 2

L'extension des efetfs et saitonncs de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la ptoucialbn du présent arrêté puor la durée rtseant à criour et aux conindiotz prévues par ledit avenant.

Alictre 3

Le dtcrueir général du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jonral oicfeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btueliln oceifil du ministère, faclusie cinvtonneos cllcioteevs n° 2005/48, dlipboinse à la Deirtcoin des Jarnuuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des efetfs et snitncoas de l'avenant susvisé est fitae à dater de la piclabtiun du présent arrêté puor la durée rnesatt à ciorur et aux cionontds prévues par ledit avenant.

Atirlce 3

Le deretcuir général du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Juaronl oecifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btlileun oicfeil du ministère, fcicluase cntienoonvs ctelvleicos n° 2006/10, dlbpoinse à la Deirtcoin des Jonuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirx uritanie de 7,61 euros.

L'extension des efetfs et sanctinos de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la pcoiliuatbn du présent arrêté puor la durée raesnt à ciurur et aux cidnontios prévues par lidet avenant.

Alritce 3

Le dietrcuer général du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jaounl oicfeil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blluietn oicfifl du ministère, fcsaulice ctoevoninns ceolceivlts n° 2006/36, diolnsibp à la Dtieiorcn des Jauornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 7 décembre 2006

En vigueur en date du 19 déc. 2006

Alcire 1er

Snot redueus obligatoires, puor tuos les eploymures et tuos les salariés du ccrmemoe de gors de la poissonnerie, les doinipoitss de l'avenant n° 51 du 6 ocrbote 2005, raltief aux fatnoroims prioritaires, à la cnoetvionn clieoltcve nntaoilae susvisée, étendu par l'arrêté du 19 octobre 2006, publié au Jruaonl oicfiefl du 28 ortcboe 2006.

Arltce 2

L'élargissement au stcuer pnenoseoirfsl considéré des etffes et

ARRETE du 26 décembre 2006

En vigueur en date du 4 janv. 2007

Ailtre 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eyepmuols et tuos les salariés cmoirps dnas le cmhap d'application de la cninoovten clcolivete riotanale de la pseiinoorsne du 12 airvl 1988, les dspiosnios de l'avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004, rtliae à la foitroamn professionnelle, à la cineootnvñ ctivcollee nianaolte susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dpntoisisos 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 emrepoulys oncaupt de dix à monis de vgint salariés snot exonérés pemtrellaniet 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 dptonissios de l'article L. 980-1 du cdoe du taviral soeln llqleueess 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 ctocivillee nnaalitoe de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 5 décembre 2006, publié au Joaurnl oficeifl du 19 décembre 2006.

Ailctre 2

ARRETE du 8 février 2007

En vigueur en date du 16 févr. 2007

Altcre 1er

sotnaicns des ateannvs susvisés prend eefft à dtear de la ptoilucbain du présent arrêté puor la durée rsnatet à croir et aux coidnntios prévues par l'diet avenant.

Altcre 3

Le diteurecr général du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoral oifceifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bltuelin oeiffcl du ministère, flucaisce cntneinfoos clclovetees n° 2005/48, dsnoibplie à la Ditiocern des Junuaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx 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 eftfes et stoiancs de l'avenant susvisé est ftiae à dtaer de la pauitlbcoin du présent arrêté puor la durée ranstet à cuoир и aux cinoindtos prévues par l'diet avenant.

Airltce 3

Le ductireer général du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joruanl oiifceifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Buleltin ofecfiil du ministère, fiscalce cnontenoivs cvcitloees n° 2005/1, dsoipiblne à la Dteiroicn des Juounrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

L'élargissement au stcuer pfoirensosel considéré des etffes et siocnatns de l'avenant susvisé prned eefft à detar de la puaiictboln du présent arrêté puor la durée rstanet à cruior et aux cntdnoois prévues par ledit avenant.

Atrlcie 3

Le dcereutir général du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ocieeffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bleiufl oificeifl du ministère, ficcslaue cninvooents cltoieievls n° 2006/36, dnpisioible à la Detoricin des Jurunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

Snot rdunees obligatoires, puor tuos les elouyrmpes et tuos les salariés du crcmmoe de gors de la poissonnerie, les dsopnisotis de l'avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004, rtliae à la foamroith professionnelle, à la ctineovonn cvleoitlce noalitnae susvisée,

étendu par l'arrêté du 26 décembre 2006, publié au Joaunrl oiecfifl du 4 jneveiar 2007.

Arlcie 2

L'élargissement au setucer pneoneirofssl considéré des eeffts et stnaocnis des atvnanes susvisés penrd efef à dtear de la plutiabocin du présent arrêté puor la durée rnsatet à courir et aux cdnioitns prévues par liedt avenant.

ARRETE du 9 février 2007

En vigueur en date du 20 févr. 2007

Arcilte 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les emorleyups et tuos les salariés du ccmromme de gors de la poissonnerie, les dsipiootnsis de l'avenant n° 52 du 1er février 2006, rialetf au crfecatiit de qlaiiufucatn prssonolefenle " poissonnier-écailler-traiteur en potuirds de la mer ", à la cotonenivn cleclovtie ntainoale de la poissonnerie, tel qu'étendu par l'arrêté du 1er décembre 2006, publié au Juraonl ofciefl du 17 décembre 2006.

Atclre 2

ARRETE du 14 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

Actilre 1er

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eoylmpuers et tuos les salariés cmoirps dnas le cahmp d'application de la cneoonivtn cvetolcile naitnolae de la poosiensnrie du 12 avril 1988, les dinooisstps de l'avenant n° 54 du 19 ocrbtoe 2006, rilatef au cieratifct de qicatafiouln pslonerosielnfe " pnesoioisnr ", à la contienovn clvteciloe naontliae susvisée.

Arcilte 2

ARRETE du 15 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

Altrcie 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les emorlpuyes et tuos les salariés corpmiss dnas le cmhap d'application de la cotievonn clloetcive ntaoinale de la piessionenre du 12 arvil 1988, les dsniopitos de l'avenant n° 56 du 20 nmbvoere 2006, raeitlf à une faormtion " hygiène et gdiue de bnoens pqteruias ", à la coieotnvnn ctilevolce susvisée.

Atclre 2

Acilrte 3

Le driuceter général du tavrial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanrl oiefcfil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Butlelin oeffiicl du ministère, flusiccae cnnnetioovs clvioelcts n° 2005/01, dnslibpoe à la Drtcoiein des Junraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

L'élargissement au sueetr psiesnnofoerl considéré des eftefs et soaintncs de l'avenant susvisé pnred efef à dater de la pociuibltan du présent arrêté puor la durée rtsaent à courr et aux cndnoiitos prévues par ldeit avenant.

Aitclre 3

Le dteceuirr général du tairval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaurol ofcflieel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Betuilln ofificel du ministère, fisluccae covntonneis cecitllvoes n° 2006/10, dpbnslolioie à la Dorecitin des Jnuruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des eftfs et stcanions de l'avenant susvisé est fiate à detar de la ptobialiucn du présent arrêté puor la durée rnsetat à criour et aux coitindnos prévues par ldeit avenant.

Arcilte 3

Le dreuectr général du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroual oicfeil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btilueln oiecfifl du ministère, flicuscae cninovnoets ceovltlices n° 2006/47, dpniosible à la Ditirocen des Jounuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des eftfs et stiaoncs de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pcoulatibin du présent arrêté puor la durée rtenast à curior et aux ciidtonnos prévues par ldeit avenant.

Acitrl 3

Le dicreeutr général du taarivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol oififecl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Buetliln ofifecl du ministère, fasulicce cvnonietos ceovetilcs n° 2006/52, dniolibpse à la Dtirecon des Jnruoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

ARRETE du 22 juin 2007

En vigueur en date du 20 févr. 2007

Arlcle 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eurplemyos et tuos les salariés du coemmrce de gors de la poissonnerie, les dispositoiiis de l'avenant n° 56 du 20 novmbree 2006, reilatf à une fmtoorian " hygiène et gdiue de boenns pqieuatrs ", à la cnveointn coltlicivee nnotlaiae susvisée, tel qu'étendu par l'arrêté du 15 mras 2007, publié au Jnarouol ociefifl du 27 mras 2007.

Atrice 2

L'élargissement au sceutr pseoonfinesrl considéré des eftfes et

ARRETE du 21 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

Atrice 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eyleormpus et tuos les salariés du coemmre de gors de la poissonnerie, les dtioionsspis de l'avenant n° 54 du 19 octrobe 2006, riatlef au cfcritieat de qiauociatfln pfoloesrelsnine " poosinnies ", à la cenvtionon cvcliteoe nnioaalte susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 14 mras 2007 publié au Juanorl oieiffcl du 27 mras 2007.

Arlcie 2

L'élargissement au suceetr poienoefsrnsl considéré des effets et

ARRETE du 26 juin 2007

En vigueur en date du 5 juil. 2007

Atrcie 1er

Snot reednus obligatoires, puor tuos les elruemyops et tuos les salariés cpmrois dnas le cmhap d'application de la cvoonnetin civclteole nalotnaie de la pnersonsoiie du 12 arvil 1988, les dnistiispoos de l'avenant n° 55 du 20 nbmoreve 2006, reitlaf à la rémunération des apprentis, à la cnenotoivn clovicete nnaitlaoe susvisée.

Acrile 2

snntaocis de l'avenant susvisé pnred effet à detar de la pulbailictn du présent arrêté puor la durée retanst à cuiorr et aux cnnitoidos prévues par ldeit avenir.

Arltcie 3

Le deriucetr général du traival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal oiffcl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blleitun oiiceffl du ministère, flaisccue cnovontiens ctilloeecvs n° 2006/52, dnlpioibse à la Doicetrin des Junaourx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

sctnanios de l'avenant susvisé pnerd effet à detar de la pciulabton du présent arrêté puor la durée rnseatt à courir et aux cdntoioins prévues par liedt avenir.

Arcitle 3

Le dtreuicer général du triaval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoanl oeicifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Butielln oiffcl du ministère, flccuiase covnnitenos ctecivilvloes n° 2006/36, dplbsiinoe à la Dtcieoirn des Jaounrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,80 euros.

L'extension des eteffs et sanocnits de l'avenant susvisé est fiate à dtaer de la piitbuoacln du présent arrêté puor la durée rsneatt à coruir et aux cootnndiis prévues par lidet avenir.

Arlitce 3

Le drciuteer général du taiarvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoanrl oeffiil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Buleitln ocieiffl du ministère, faulcsce covnintoens cilveocltes n° 2006/52, dposibline à la Diecotirn des Jnarouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirx urntaiie 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° 2019/16, 2019-6, 2019/10, disponibles 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° 2019/6, 2019/10, 2019/16, 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

poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0087 du 9 avril 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° 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 avenir.

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 avenir 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 avenir.

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. Ramain

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 avenir 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 avenir.

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)

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 1

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 2

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. Ramain

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. Ramain

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. Ramain

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)

JORF n°0226 du 28 septembre 2021

P. Ramain

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.

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,