

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/**

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/07/2025

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

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de la poissonnerie du 12 avril 1988. Etendue par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988 et élargie par arrêté du 18 octobre 1989 JORF 28 octobre 1989	7
Titre Ier : Clauses générales	7
Article 1-1 - Champ d'application	7
Article 1-2 - Date d'entrée en vigueur et durée de la convention	7
Article 1-3 - Révision	7
Article 1-4 - Dénonciation	7
Article 1-5 - Avantages acquis	7
Article 1-6 - Règlement intérieur	7
Article 1-7 - Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation	7
Article 1-8 - Commission paritaire professionnelle locale	8
Titre II : Droit syndical et institutions représentatives du personnel	9
Article 2-1 - Liberté d'opinion et droit syndical	9
Article 2-2 - Participation des salariés aux commissions paritaires	9
Article 2-3 - Autorisation d'absence pour exercice du droit syndical	9
Article 2-4 - Réembauchage	10
Article 2-5 - Panneaux d'affichage	10
Article 2-6 - Délégué du personnel	10
Article 2-7 - Comité d'entreprise	10
Titre III : Le contrat de travail	11
Article 3-1 - Embauchage	11
Article 3-2 - Contrat à durée indéterminée	11
Article 3-3 - Contrat à durée déterminée	12
Article 3-4 - Bulletin de salaire	13
Article 3-5 - Certificat de travail	13
Titre IV : Durée du contrat de travail et congés	13
Durée du travail	13
Article 4-2 - Durée du travail des jeunes travailleurs et apprentis	15
Article 4-3 - Travail de nuit	15
Article 4-4 - Jours fériés	15
Article 4-5 - 1er mai	16
Article 4-6 - Congés payés annuels	16
Article 4-7 - Congés pour événements familiaux	16
Article 4-8 - Travail à temps partiel	16
Titre V : Absences pour maladie et accident	17
Indemnisation des absences pour maladie et accident	17
Titre VI : Dispositions particulières	17
Article 6-1 - Formation professionnelle	17
Article 6-2 - Règles particulières concernant le travail des femmes	18
Article 6-3 - Hygiène et sécurité	18
Article 6-4 (1) - Obligations militaires	18
Article 6-5 - Régime de retraite complémentaire	19
Article 6-6 - Egalité professionnelle-Egalité de traitement	19
Titre VII : Dispositions spécifiques aux agents de maîtrise et aux cadres	19
Article 7-1 - Domaine d'application	19
Article 7-2 - Période d'essai	19
Article 7-3 - Engagement	19
Article 7-4 - Formation et information	20
Modification du contrat	20
Article 7-6 - Régime complémentaire de retraite	20
Article 7-7 - Indemnité de licenciement	20
Textes Attachés	21
Annexe II Prime d'ancienneté - salaires Convention collective nationale du 12 avril 1988	21
Accord du 8 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle	21
Avenant n° 9 du 26 novembre 1993 relatif au financement de la formation professionnelle	22
Avenant n° 8 du 29 octobre 1993 relatif à l'emploi et la formation	23
Avenant n° 12 du 21 décembre 1994 relatif à l'OPCA de la convention collective nationale de la poissonnerie	28
Avenant n° 19 du 13 septembre 1999 relatif au capital temps de formation	29
Avenant n° 24 du 13 décembre 1999 relatif à l'ARTT	30
Avenant n° 23 du 18 octobre 2001 relatif l'adaptation de la convention à l'euro et à la numérotation de l'accord du	

13 décembre 1999 et son avenant du 13 décembre 2000	34
Avenant n° 26 du 18 octobre 2001 relatif à l'ARTT (aide incitative et 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 modificatif 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 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 poosisn 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 Bgnleao Cedex, par lltree du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-19). L'Union nlitnoaae de la psinisnoreoe 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 cvnoioenn 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 cionevton nuolelve ou de renoticinaon à la dénonciation, la cooevntrin ctnonie à prdiruoe son efeft 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 penvuet 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 priatirae nnatiaole de cloaniiocn et d'interprétation composée de duex collèges :

- un collège salarié cnmornapet duex 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 :

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

- de 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 paritaires locales. Cet examen se fait dans un délai d'un trimestre à compter de la réception de la proposition.

La commission paritaire 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 paritaire nationale est également compétente pour étudier la manière dont doivent être appliqués le régime de prévoyance auprès des salariés de la bourse 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 paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d'un taux d'appel des cotisations inférieur à 100 % pour l'ensemble du régime.

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 paritaire professionnelle, dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés comme suit.

Cette commission paritaire sera mise en place, selon deux modalités, à l'initiative de :

- 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 existantes 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 paritaire 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 paritaire 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 fonctionne comme

assuré par la suutrrce palnotrae concernée.

La csoiosmmn pairtirae psnernlioseofe 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 ltrree 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 connitccrae 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 piirraate locale. Auucne mesure, hmoirs la msie à peid cnaresvrotoie puor ftaue grvae ne prrauoit itnrienver avnat que ctete ciomsimosn ait eetdnnu les pertias en coinfle 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 cidntionis 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 ceteratocnts 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 prnneos 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 tvaialr les origines, les croyances, les ooniipns ou le fiat d'appartenir ou de ne pas appntricar 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 onogisianarts d'employeurs et d'employés, le tepms passé est rémunéré comme tpems de traavil dnas le crdae de l'horaire naorml de l'entreprise. Ces aensbces n'ont pas d'incidence sur la détermination des 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 piaicprter aux cimmnooisss prieatris de la prfsiesoon et tailaranlt 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 piont snot traitées par la cssomioimn paritaire.

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

Les employés snot tnués 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 ernesetrpe est appelé à qeiuttr son epmlo puor rleimpr une fntocin 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 cneoancnrt la ptcirteoon sociale, l'hygiène et la sécurité, ansii que les cotvnnnieos et acrodcz ctfecllios de tviaral aalcbllppies dnas l'entreprise ;

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

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

Les délégués snot reçus cnoleetlcveimt par le 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 cecnraictsns exceptionnelles, ne puet excéder quzine herues par mois, le tpmes nécessaire à l'exercice de lreus 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, tnat dnraut les hreeus de délégation qu'en dhroes de leurs hreues huletbialis 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 tivaral 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 cniotusetr puor cuex qui en snot isetinvs une eanvtre à l'avancement régulier et prensnfoeiol ou à l'amélioration de luer rémunération.

Article 2-7 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

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

Les règles qui définissent les cntooiinds de fmctnoeinnoent et les auibtiorttns du comité d'entreprise asini que les modalités de désignation de ses mbreems snot fixées au trtie III du lrvie IV du cdoe du 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 pour connaître les personnes de prime importance afin qu'ils puissent, si le désiré, 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 prioritaires d'emploi des postes non vacants.

Chaque embauchement est confirmé par l'envoi d'un courrier au personnel précisant la date de début et les informations correspondantes, ainsi que les modalités où sont versés les cotisations sociales.

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

Article 3-2 - Contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

3-2-1.-Période d'essai

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est d'un mois pour les employés, de deux mois pour les agents de maîtrise et de trois mois pour les cadres. Ces durées 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 SIRAE :

2 mois.

CADRES

DE LA PART DE L'EMPLOYEUR :

3 mois.

DE LA PART DU SIRAE :

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 licenciement 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 récession 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 douze 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 la période.

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 douze 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 la période.

(1) *Etat des réserves 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 comme 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 textes 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 certains 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 ;

- emploi saisonnier.

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

- la possibilité de renouveler (2 fois au maximum) doit être fixée 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, renouvelés inclus, ne peut excéder les durées maximales autorisées.

3.3.4. Indemnité de fin de contrat

Aux termes de son contrat à durée déterminée, chaque salarié perçoit une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 5% 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 (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 travail ;

- 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, adresse du salarié ;

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

- durée du ou des emplois occupés ;

- lieu et date de délivrance ;

- signature de l'employeur ;

- cas de l'entreprise n'ayant pas les mentions obligatoires.

Titre IV : Durée du contrat de travail et congés

Durée du travail

Article 4.1

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

La durée du travail est fixée par l'employeur. Elle ne peut

dépasser les limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

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

Les spécificités de la 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 seconde 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 fréquentés figure chaque mois sur la fiche de paie.

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

4.1.4. Cognitif d'heures supplémentaires

Le cognitif annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer au personnel 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 avertissement est tenu au personnel à l'inspecteur du travail.

4.1.6. Avertissement

Au terme d'une année d'application de la présente convention, les parties s'engagent à examiner 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 seconde 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 cdoe du travail, les modalités d'attribution de ce reops snot définies d'un cumomn accrod enrte l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, le roeps est pirs par journée entière au cihox du salari é du mradi au jeuoi de cuqahé senimae suaf les snmeaeis précédent Noël, le Noeuvl An, Pâques.

Dans le cas de nécessités de seicrve justifiées eteieemslneslt par un surcroit d'activité, l'employeur puet décider le reorpt du juor de congé chiosi par le salari é, mias cttee possibilité ne puet jueor qu'une sulee fios par reops acquis.

Le décompte des hueers aicqseus au ttire des roeps cutnspmeearos fuirge chuaqe mios sur la fihce de paie.

Chaque juor de repos attribué est réputé cnpsedororre au nrobme d'heures que le salari é auairt effectuées s'il aivat travaillé ce jour-là.

4.1.4. Cgnnnoteit d'heures supplémentaires

Le cgntrionnnt anneul d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à fiare euetcfepr snas aatitsuoorin de l'inspecteur du tvraal est fixé à duex cnet quatre-vingt-deux heures.

4.1.5. Contrôle de la durée du tvraal

La répartition de la durée du traival est appréciée sur la bsaé d'un hiaorre cloctlef iindquant puor chaque journée de traival les hruées de début et de fin de travail. Cet hiaorre est affiché. Un eermxialpe est trnsiams à l'inspecteur du travail.

Lorsque les salariés snot occupés sur la bsaé d'un horarie nnoimaif et individuel, le duncemot inquadint la répartition de la durée du triaval est établi en duex elpeeaximrs dnot l'un est riems au salari é, l'autre tneu à la dispistioion de l'inspecteur du tvarail(1).

Toute mdtcooiiafin de l'horaire fiat l'objet d'une meiontn et de l'émargement du ou des salariés concernés sur un dcmeunot ou un risrege spécial tneu à la dtosisiiopn de l'inspecteur du taravail(1).

4.1.6. Alcpioaptn

Au tmere d'une année d'application de la présente convention, les ptaeirs s'engagent à eemxanir enseblme les moenys qui ptmeertnet de pirusoruve dnas la vioe de la réduction des équivalences.

Par aennavt n° 2 à l'annexe II du 31 mai 1989 (étendu par arrêté du 18 spbretmee 1989 JROF 27 stmeepbbe 1989) :Suppression au 1er jivenar 1990 d'une demi-heure d'équivalence.(1) Alinéas euclxs de l'extension par arrêté du 30 jilleut 1988.

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

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

L'emploi des jeuens tlaraaruviles et aeppnitrs de l'un ou l'autre sxee est réglementé par le Irvie II du cdoe du travail, ntemmnat dnas les acrltis L. 212-13 et L. 212-14 où il est précisé que :

1° Les jnreeus talaeilrvurs et appritnes ne peevnut être employés à un tiaravl eiectfff de puls de hiut hueres par juor et de trente-neuf hreues par semaine.

Toutefois, des dérogations pueevnt être accordées par l'inspection du tvraal dnas la liimte de cniq hruées par senamie après aivs du médecin du tvairal de l'établissement. Dnas ce cas de dérogation la durée mnmliae du rpeos ne puet être inférieure à duoze heuers consécutives.

2° La durée du tvraal des jeeuns ne puet en acuun cas être supérieure à la durée quiiodnntee ou hddaoibrmee nalorme de taravil des aetdlus employés dnas l'établissement.

3° Aunuce période de taiavrl etcffief irtnnrpoiemu ne puet excéder une durée de qurate hereus et tnetre minutes.

Article 4-3 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Est réputé tvraal de niut le travial acmclpoi entre vingt-deux hurees et cniq hreeus du matin.

Tuot salari é tialnalavrt heteulmaineblt de niut a doirt à une maiaorotjn de 20 p. 100 de la rémunération d'un salari é de même catégorie et de coniceffit idtniqeue tilaanalrvt le jour.

Tuot salari é tlaalrinvt onielnoaccenslemt de niut a diort à une matjorian de 25 p. 100 de son salaire. Cette mtoaoriajn est portée à 40 p. 100 si le taavril oencasnciol de niut est demandé par l'employeur le juor même de son exécution.

Le salari é reçoit cttee mojroaattn égale à 20, 25 ou 40 p. 100 de son sarilae autant de fios qu'il a effectué d'heures de niut dnas les cointndos prévues ci-dessus.

Dnas le cas où des dsonistipios législatives iinadrennriteevt siot puor donenr une artue définition du tiavarl de nuit, siot puor ispeomr ce travail, les sniotutailps du présent aclrite dnenidaveiert ceduquas et diernevavt fiare l'objet d'un nouevl examen.

Article 4-4 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 6 août 1988

Lrouse le salari é est tneu de tarllveair pdneant les jruos fériés désignés ci-dessous, celui-ci bénéficié d'un reops cpunmtaoeser d'une demi-journée si pbssloie accolée à un juor de rpeos hebdomadaire. A défaut, la rémunération des hreues effectuées ce jour-là est majorée de 25 p. 100 :

- 1er javneir ;
- lnudi de Pâques ;
- 8 mai ;
- Aoscseinn ;
- Iduni de Pentecôte ;
- 14 jluleit ;
- 11 nvrmoeb ;
- 25 décembre.

Le 15 août et le 1er nbremve srneot intégrés dnas 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 en fonction des conventions de famille prévues ci-dessous :

1) Sur cinquante d'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'indemnité 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 présente loi n'apporte pas de nouvelles dispositions pour la mise en place de l'horaire à temps partiel. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail dans les quinze jours.

Cette clause protège le principe. Ensuite l'avis n'a pas à être sollicité pour chaque ébauche ou troisième partie 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 travail 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 mise en place du temps partiel

Les heures à temps partiel sont 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 bruto	NOMBRE DE JOURS indemnisés sur la base de 75 % du salaire bruto
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 dispositions qui concernent 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 utiliser les résultats pratiques 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 procédures 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 caractéristiques afférentes 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 reusebnermomp 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 pned 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 tiaavellr 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 taiavrl iobnmce 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 aclipoaptin de tteuos dntooisisp 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 srivceo 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 asbunes 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 rtrtiae 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 coeacrutnt 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 viodatain 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 raelevts à l'égalité psorfslnoelnree ernte les hmomes et les fmomes 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 taraavl 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 noiatiu 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. Ttuoie 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 lterte déterminant :

- la dtae d'entrée du salarié ;
- l'emploi occupé dnas la cocaistafiihs ;
- 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 psrnlleofnioese 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 praraahpge 7-3, fiat préalablement l'objet d'une nvlueloe nacoftiioin 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 ctntosuie pas par lui-même une cuase légitime sliuetcbpe d'entraîner la rprtue 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 dtae 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 vngt 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 meoyne de la rémunération effevtice (exclusion faite des indemnités aynat le caractère d'un rseebmeurmont de frais) des dzuoe mios qui ont précédé le linmeieecent ou, loqruse cette période ctpome une suioepnssn du crtonat de taavril puor maladie, des douze dnirrees mios rémunérés ou indemnités à plien traitemet.

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 cahemnneg d'emploi lui aynat fiat prerde son sautte de cadre, il bénéfie néanmoins d'une indemnité de leecnniemnt 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 salariés rnvleat de la cisitsaciafon " cardé " de la présente cotnvoenin bénéfie d'un régime de rtetraie complémentaire par répartition auprès de la Csaise générale de rtteraire 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 plnoafd de la sécurité sociale) supportée à rasoin de 60 p. 100 par l'employeur, 40 p. 100 par le salari.

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

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 en mars 1991 et de la loi du 31 décembre 1991 portant réforme de la formation professionnelle continue, il est nécessaire de fixer le détail 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 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 nomenclature d'activité NAF 1993 : 52-2 E-52-6 D.

Le secteur d'activité du commerce de gros de la pêche et à l'exception des secteurs de la pêche et de la pêche à la nomenclature d'activité NAF 1993 : 51-3 S.

d'ancienneté ;

- 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 la rémunération accordée, même non dénommée explicitement, devront la verser dès rémunération fixée pour la fraie apparaît dans le secteur sur le bulletin de paie.

2) Salaire minimum mensuel.

Voir salaires.

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 : Distrifaf, domicilié à Paris (16e), 5, rue Hamelin, est désigné pour assurer la collecte prévue par l'article L. 952-1 du code du travail.

Article 3 - Conseil de gestion

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

La gestion du Fonds d'assurance 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

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

- tranchent, lors de la réunion de conseil de gestion, les questions d'agrément, d'orientation, de priorités, de répartition, qui régissent les intérêts 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 groupes économiques signataires, en nombre

égal à ceul 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) Piovor :

Le cenosil est instevi des poouvis 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 dmnduraees 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 ieioennrtvn 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 ecxlu 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 ciitefre les cmoetps de la section.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mars 1994

Les modalités de rrmvceeuoen 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 ccltoole fiat l'objet d'une comptabilité atumnooe en conformité aevc le paln cotmpable général.

Annuellement, un cmsisraioome 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 coioruntbin 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 fmooaritn professionnelle, il a été cnveonu de cneslraier les prnataitcopsis 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 annteacrle et de l'accord ifneonreoersptisnl 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 cotlelce :

-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 poibctiaun de l'arrêté ministériel patortnt 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 treuavalrls de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et aellmteuts et des suetecrs cxenones (FGTA) FO, 198, avnnee du Maine, 75014 Prais ; Fédération nanailtoe des cerads et aetgns de maîtrise des iirdunstes et ceomcrems agro-alimentaires CFE-CGC ; Fédération notalnaie CTFC des synacdtis de l'alimentation, du saptelcce et des pniteratoss de services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Prais ; Fédération des sverecis CFDT, 47-49, auevne Simon-Bolivar, 75950 PARIS CEDEX 19,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

En atiicaolppn de l'accord ifteernoneoinssrpl du 3 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 fmaotiorn plneolforesnise est un leevr déterminant puor prsnseseniolifar les salariés et améliorer la qualité des secevrirs rendus.

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

- des cceormms de détail et le demi-gros de poissons, crustacés et mlqueuoss répertoriés à la Ntlecrnouame 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 srnaetaiis ;
- h) Réglementation générale.

2. Foairotmn de frmeroutas puor aseursr le troutat :

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

II. Bas naueivx de qcitalauiofn :

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

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

III. - Encadrement.

Rsimee 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 cscnnaiseas aceuqiss immédiatement, dès la fin de la firtamoon ;
- de transcrire, suos fmore d'unités capitalisables, la psgrrsiooen dnas la classification, y crmopis par des nuiieavx 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.

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 ceonncré 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 fomoiatrn " snot fleelromnmet interdites.

La durée du travail, tpmes de fformioan compris, ne puet excéder la durée hreaabioddme de l'entreprise ; les jneeus ttairiules des ctnoatrs d'alternance ne puveent eeuftfer d'heures supplémentaires. La durée quiedntone légale du travail, sot 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 jneue diot atdtrneie ;

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

-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 tpmes ;

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

-de pieictrpar à l'évaluation des connaissances.

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

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

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

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

4. Les critères de dépassement des 200 heerus de ftrmiooa 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 psoloefnseurile avtcie par une première expérience en entreprise. Il ne puet se ssuttbueir à des eiploms pemenntas ou non.

Les cionnodts :

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

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 tpmes plein dnas un établissement d'enseignement. Cte feomarton 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 aiovre 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 ;

- metrte 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 iuitnsontnis représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, dnioevt être informées et consultées sur :

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

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

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

4. Les coodtinins de lisiaon entre etsrperine et établissement d'enseignement.

bac général ;

-CDD de 3 à 6 mois non reoulnveabues ;

-une aoitcn d'orientation peroslnsloine de 32 heures/ mois mmuium consacrée, soeln les cas à :

-une préformation générale réalisée dnas un onrmisage inrneta ou ertnexe à l'entreprise ;

-une fmrtoioan ploefnssorielne à l'activité exercée, réalisée dnas les mêmes codtoinnis ;

-si nécessaire et aevc le ctesnneoment du jeune, un bialn de compétence effectué par un omirnasge extérieur.

Les acinots reeutnes diovent fiegurr 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 jnuee cvenrsoe l'ancienneté acquise, s'il retse dnas l'entreprise.

Par dérogation aux doinsoitsips de l'article L. 122-3-8, le coantnt d'orientation puet être rmpou anavt l'échéance du trmee à l'initiative du salarié, losqure la rupurte du cnotrat a puor objet de pmtrertee au salarié d'occuper un artue elompi ou de suivre une forimaton cosundiant à une qulificioatain visée aux qruate prmeiers alinéas de l'article L. 900-3.

II-3. Le ctaront de qataiiciolfun (2).

Il a puor objet l'acquisition d'une qualification, c'est-à-dire que l'employeur diot s'engager, pdnanet la durée du contrat, à fuoinrr un eolmpy et à lui auerssr une fitaoomrn auinbosatst à l'obtention d'une qualification.

Les codinotins :

-s'adressent aux jeenus de 16 à mions de 26 ans snas qiltatiquocian ou dnot la qaaotfilicun ne pemret pas l'accès à l'emploi ;

-CDD de 6 à 24 mois ;

-une fomtoiran sanctionnée par un diplôme ou définie par la CPNE ou runocene dnas les csfiaaotcnsilis de la branche. Elle ctontiuse 25 p. 100 de la durée du coartnt et fiat l'objet d'une cinontveon aevc un ogmnrasie de foirimatin ;

-l'employeur détermine aevc le jneue et le tuteur, en lein aevc l'organisme de ftramooin :

-les obfecjis ;

-le pmomgrare ;

-les cdtinnoios d'évaluation.

La rémunération mlamiine se clcaule sur la bsae du S. M. I. C. ou du sarilae croetevnnniol de l'emploi occupé, si ce dreenir est puls favorable. L'ancienneté acisque par un crnotat d'orientation effectué dnas la même enprsteie ctompe puor 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 roulemenelvet du cartont ne puet avior leiu que dnas les

cdniontos stavunies :

-échec aux eneaxms ;

-maladie du junee ;

-défaillance de l'organisme de formation.

Il puet être prolongé puor la sleue durée nécessaire à la présentation du junee aux épreuves d'évaluation.

Les résultats d'évaluation snot tuujoors mentionnés par écrit dnas une aaiettsotn rismee au jeune.

Sauf aroccd des parties, le cnroatt à durée déterminée ne puet être ropmu avant l'échéance du terme qu'en cas de ftuae grave ou de fcore mueraje (art. L. 122-3-8).

Se reetrpor au caheir des cerhags des crtanots de qualification.

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

Il s'agit d'un ctoanrt qui prévoit une fartimoon puor aaotdtpain à un empoli de l'entreprise.

Les coinnitods :

-être âgé de 16 à moins de 26 ans ;

-un CDD de 1 an ou un ctnoart à durée indéterminée. Dnas le pmereir cas, le rnoevlelumneet est limité à :

-la mdilaae du junee ;

-la défaillance de l'organisme de formation.

La fimtoraon s'effectue sur un an, elle ne puet excéder duex ctens heures, suaf dérogation acceptée par la CPNE et suos réserve de l'article 3 du décret n° 84-1057 du 30 nbvroeme 1984. Les ojfbties snot définis entre l'employeur, le junee et l'organisme de formation. Ils snot consignés dnas une anxnee au contrat.

La rémunération est égale, puor les catnors à durée indéterminée, à 80 % du salirae mmuiunm coeonteinnvl de l'emploi et, puor les catrotns à durée indéterminée, à 80 % du saairle mmuiunm ceveoonnntnil de l'emploi pnndeat la période d'adaptation (1 an au maximum) plus à 100 % du saialre mmuiunim conntvneinoel de l'emploi à l'issue de la période d'adaptation.

Les résultats de l'évaluation de la fmoottain snot mentionnés dnas une ataeistton écrite.

Article - III -L'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

La bcanhre diot déterminer l'évolution satblohaiue des effctfeis d'apprentis, la réduction ou l'allongement de la durée des coantrts d'apprentissage, criposme entre un et tiors ans et la durée mennoye aulnelne de présence de l'apprenti en CFA Ces précisions prruonot être arrêtées après coannsaisne de la suiottain alelutce reltviae à l'apprentissage.

S'agissant des maîtres d'apprentissage, ils purnoort sivure les acnotis nécessaires à luer mission.

Les iitnsiuttnos représentatives, lorsqu'elles existent, seront informées sur les doenamis sianutvs (1) :

- stuioatin des apprentis, âge, sexe, nvaieu ianiitl de formation, diplôme préparé ;

- les oiefcjbts de l'entreprise par rpopart à l'apprentissage, y criomps les pservceiets d'embauche ;

- les cintoodnis d'accueil et l'encadrement des anrtipeps ;

- 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.

Préalable conditionnant le droit à la répétition :

1. L'initiative de la demande de congé de bilan appartient au salarié. S'il est proposé par l'employeur, il faut le consentement de l'employeur. 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 écouler la indemnité et être titulaire de l'accord de présence en charge.

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 intactes pendant la période de travail qui se fait nécessaire par l'organisme chargé ayant accepté la demande.

II - Procédure d'obtention de l'aide au recrutement des salariés pris 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 ayant proposé 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 points suivants décrivent 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 conclu pour une durée de trois ans.

CHAPITRE VI : La commission nationale paritaire de l'emploi

Article 1er - Composition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés autorisées et d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales.

Des suppléants pourront être désignés.

Article 2 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

La CPNE a différentes missions dans les domaines suivants :

Emploi

Permettre l'information réciproque des parties 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.

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

Assurer la diffusion des informations de la prévention aux secteurs d'orientation et de formation régionale.

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

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

Définir des séances de formation qualifiantes pour répondre aux besoins de la profession qui sont proposés :

- au niveau de base niveau de qualification en cours d'emploi ;
- aux jeunes en cratot de qualification.

Expérimenter des modes de formation aertus que le secteur et décider des mesures visant à siastafrie les bonnes pratiques des très petites entreprises. Cette étude, ainsi que l'information prévue plus haut, pourra faire l'objet d'une aide financière de l'Etat.

Jeunes

Former tout ce qui peut faciliter le monde de l'éducation et celui des entreprises. À cette fin, elle pourra :

- proposer des initiatives en matière de formation à l'emploi presnfsnoile aux CPC de l'éducation nationale et de l'AFPA ;
- discuter des objectifs d'ouverture et de fermeture de sociétés dans les établissements d'enseignement.

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

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des secteurs de la pêche et de la conchyliculture, marée 321, 1, rue de Concarneau, 29569 Rhuys Cedex, représentée par son président, M., assis en tant que gérant de l'entreprise,
Syndicats signataires	La fédération nationale de l'agriculture et forestière (FNAF) CGT, 263, rue de Paris, CS 428, 93514 Montreuil Cedex ; La fédération générale de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et alcool et des secteurs connexes (FGTA) FO, 198, avenue du Maine, 75014 Paris ; La fédération nationale des caisses et agences de maîtrise, des établissements et centres de services agroalimentaires, CFE-CGC, 5, rue Régnauld, 93500 Pantin ; La fédération nationale CTFC des secteurs de l'alimentation, du commerce et des services, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; La fédération des secteurs CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19,

OPCA Organisme paritaire collecteur agréé

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mars 2000

etc.).

Examiner les contenus des réunions effectuées les tutorats.

Décider les critères qui permettent de dépasser les 200 heures de formation dans le cas des contrats d'adaptation.

Préparer un document présentant les métiers de la profession.

Article 3 - Mode de fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

Deux réunions plénaires annuelles minimum.

Prise en charge financière des participants selon les règles appliquées aux cotisations paritaires.

Pour les études définies, la CPNE élaborera le choix des catégories et priorités au choix des organismes contactés par appel d'offres.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1994

L'accord connaît la CPNE est conclu pour une durée indéterminée. Les contenus de révision et de dénonciation sont ceux de la CCN.

Pour la conclusion des contrats définis à l'article 2 ci-après, compétence élargie est donnée à l'organisme paritaire compétent agréé de l'alimentation de détail, l'OPCAD, qui est l'organisme compétent pour la révision des contrats de travail des secteurs de la pêche et de la conchyliculture, marée 321, 1, rue de Concarneau, 29569 Rhuys Cedex, représentée par son président, M., assis en tant que gérant de l'entreprise, à partir du 1er janvier 1996.

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 sept. 2000

Dans le but de : - assurer, d'une manière simple et efficace à la fois, les bonnes pratiques de la pêche du commerce de la pêche et des produits de la mer en matière de formation professionnelle cité une fois et favoriser la légitime acceptation à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ; - favoriser, le plus possible, l'insertion professionnelle des jeunes dans les emplois en progression et en menant en œuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de l'emploi coïncidant avec des diplômes généraux énoncés dans le préambule, la priorité de formation définie paritaire, en particulier les actions qualifiantes, les emplois nomenclature, les formations d'acquérir, à titre obligatoire, les compétences suivantes auprès de l'organisme paritaire de compétence agréé désigné à l'article précédent, c'est-à-dire l'OPCAD-DISTRIFAF : Pour les emplois

Article 3

En vigueur étendu en date du 21 déc. 1994

Le fonds d'assurance sociale agréé, Distrifaf, devient compétent pour percevoir les cotisations de droit jusqu'au 31 décembre 1995, date d'expiration de son agrément, en application de l'article 74 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993.

Article 4

En vigueur étendu 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 professionnels du commerce 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 professionnels 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 les dernières 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 travail 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 les catégories professionnelles éligibles au titre du plan de formation au cours des 2 dernières années ;
- 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 salariés 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 établi 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 des personnes 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 pêcheurs professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture.
Syndicats signataires	Fédération générale des agriculteurs de l'agriculture, de l'alimentation, des établissements et des structures cénologiques (FGTA) FO ; CFE-CGC, directions et delegations de maîtrise des industries et cocommerce agroalimentaire.

En vigueur étendu en date du 1er août 2000

Portant acte 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 signataires soussignées considèrent qu'il y a lieu de prévoir des modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail cointenant avec l'activité des entreprises

- une contribution au profit de la partie centrale de la formation versée 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 d'formation entamée 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

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

Les parties signataires sont convaincues de demander 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.

Elles 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.

Elles 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.

Elles reconnaissent à cette occasion leur volonté de renforcer la possibilité d'insertion et de qualification définie par la loi pour les années à venir.

Elles aérifftnt l'attention des povruois pbliucs sur la nécessité d'aider financièrement les eerteinsrps qui eeenrntt dnas le posesurcs de réduction du tpeems de tvarail en apioiclatpn du présent accord.

Avneant n° 23 du 18 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 1999 deevint 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, vsie ttoues les eientrrspes qui relèvent de la cvieootnnn cvoetllcie naitnaloe de la pneorisiosne en dtae du 1er août 1988, y cpirmos dnas les départements d'outre-mer.

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

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

L'accord perndra efeft au pemerir juor du mios civl saviunt la ptcliuoban de son arrêté d'extension.

A priatr de cttee date, tuote eireprnste ernntat dnas son camhp d'application prroua décider, si elle le souhaite, de l'appliquer. Cette apptcliaion se frea en caonetroictn aevc les délégués du personnel, s'il en existe. Cqhaue salarié concerné srea informé par écrit - letrte recommandée ou rmsiee en mian ppore contre décharge - au minos 30 jorus anavt la prsie d'effet.

Cet écrit précisera les modalités prévues, nmetnoamt la dtae d'entrée en veguuir asini que les iendcinecs sur le salaire.

A défaut d'opposition écrite du salarié notifiée aanvt l'entrée en veiugur des propositions, le ctonart de tirvaal se pousrrivua seoln les nleueovls modalités.

Article 3 - Définition du travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 août 2000

La durée du tivaarl s'entend du tarzial effectif, c'est-à-dire le tpeems pdneant leeql le salarié est à la dioiosiptsn de l'employeur et diot se cmnreooft à ses diveeirtcs snas pioouvr vuager lbrmeient à ses occupations.

Article 4 - Durée légale du travail

En vigueur étendu en date du 13 déc. 2000

La durée légale de trivaal est ramenée de 39 herues à 35 heuers par semaine, à ctpemor du :

1er jienvar 2000 puor les esrpenteris eoynlpmat puls de 20 salariés ;

1er jivnear 2002 puor les atreus entreprises.

Entat enndetu que ces heriaors ne teennnit pas copmte des hueers d'équivalences définies au pgraahrpa 4.1.1 de la cvnooneitn collective, les hereus d'équivalences senort réduites à 3 h 15 dnas le cdrae de la réduction du temps de travail.

Avneant n° 23 du 18 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 2000 deinevt 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 tpeems de tvarail puet être défini siot collectivement, siot de manière individuelle, dnas le cdare :

-de la seimnae ;

-de l'année.

5.1.

Durée du tairval définie dnas le cdare hadaemrbdoie

Décompte :

La durée du tviraal est décomptée dnas le cdrae de la sienmae civile, du lduni heure au damichne 24 heures.

Répartition :

Le tpeems de travial puet être réparti sur tuot ou priate des jorus de la semaine, à cionoitdn d'accorder un rpeos hbemaridodae d'au mions 24 hereus consécutives alxuelqueus s'ajoutent 11 heuers de rpeos quotidien.

Travail le dchnamie :

En cas de tairval le dimanche, la durée du reops haaoridbmdee est portée à 1 juor et dmei répartis par accrod des ptreais aeuluxqs s'ajoutent 11 hueres de roeps quotidien.

Durée journalière mxamilae :

La durée journalière mxailame de tarval eeifctff est fixée à 10 heures.

Modes de réduction de la durée du tvarail dnas le crade de la sneiame :

La réduction du tpeems de tarival dnas le crdae de la smiaene puet prednre des fomers différentes :

diminution de l'horaire journalier, de manière umoirnfe ou non, sur l'ensemble des jrous travaillés ;

repos d'une demi-journée ou d'une journée en puls par semaine. En cas de nécessité prévisible jiisafntut la présence du salarié dnas l'entreprise, ce rpeos puet être sdspuenu et compensé ultérieurement ou en cas d'impossibilité, être payé. Le salarié est informé 5 juors aavnt cttee suspension, suafr urgence, suos réserve de l'application des atreilcs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Article 5.2

Durée du tiaravl modulée sur une période alennlue

La matdulioon puet être msie en plcae dnas les etsneireprs qui csnoeinsant des ftntliuaocus d'activité.

Celles-ci pveuent résulter de luer saiutton géographique, ou des particularités de luer activité générant, à ceeraints périodes, un surcroit d'activité aolrs qu'à d'autres périodes, eells snot en sous-activité.

Principe :

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

Prinpic 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 maitduooinl puet se fiare de manière psrovgesire puor aedntire 35 hereus en mmnyeo 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 pahrargape 6.1.

En vrteu du pprnicie " à triaval égal, salaire égal ", tuos les salariés bénéficient de ce dispositif. Celui-ci s'applique également aux salariés à 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 bénéfieront 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 octobre 2001 : l'accord du 13 décembre 2000 dnieet 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 eiamnner 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 anremtioalaigrs CFE-CGC ; La fédération des svcieres CDFT ; La fédération commerce, services, fcroe de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération naliatioe 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 eersprients 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 iseinrtdu et pudocirnots aeglnarieoairnts CFE-CGC ; La fédération commerce, services, focre de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des tuaerlailvs 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 dneevt l'avenant n° 24 et l'avenant du 13 décembre 2000 deevnit l'avenant n° 25 à la ctoevonnn cticvloee du ccremoe 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 auctel basé sur le fanrc va disparaître au profit de l'euro à patir du 1er jivnaer 2002 et il covinent dnoc d'adapter la cienoovntrn 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 heeours 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 crgahes en fvuear des eenriptss elpoaymt de 1 à 49 salariés, à ciottnoin que la durée norlame de taraivl 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 etreepnsris de 1 à 20 salariés, se celuumr aevc l'aide itiaicvnte prévue à l'article précédent.

Les dpnisiitooss 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 fxeir 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 paierst stgicarians ont considéré que :

- d'une part, la fimooartn peronfelsosline est une démarche enlsteliese puor le développement individuel, l'acquisition d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois 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 fcaeutr de développement puor le setucer du cecmorme du pisoosn et de la coctrlyhucnuie 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 crmeme 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 cvnooentin 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, coctat 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 qaiitaouiclnfnnounee (type CAP).

III. - Encadrement

Remise à niveau, mgeeamannt (animation et oaoitrsigan 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 cmmoe 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 cotrats d'alternance ne peuenvt eeteffuc d'heures supplémentaires. La durée qdoutniniie légale du travail, siot 10 heures, s'applique également, ansii que les règles du roeps hebdomadaire.

Tutorat

Le tartuot diot être organisé dnas les coinniotsd 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 " nevau " 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 bénéficié d'une fitmroaoi puor prtrtmee de répondre aux bieonss de sa moiissn ;
- l'entreprise diot procéder à l'aménagement du tpmes de trvaial du tueut aifn que ce deinerr piusse bénéficier de la disponibilité nécessaire à l'accomplissement de la mission.

La miosos 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 ptoer sur :

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

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 des 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 récompenses 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 pratique ;

4. Les conditions de liaison entre entreprise et établissement ;

5. Les modalités 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 formation 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 le secteur de l'industrie et de la construction 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 professionnelle de 32 heures par mois minimum consacrée, selon les cas, à :

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

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

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

Les conditions rentrées doivent être figurées au contrat.

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

- 30 % du SMIC de 16 à 17 ans ;

- 50 % du SMIC de 18 à 20 ans ;

- 65 % du SMIC au-dessus de 21 ans.

À l'issue du contrat, le jeune 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 lignes 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 assurée à l'obtention d'une qualification.

Les conditions :

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

- CDD de 6 à 24 mois ;

- une formation sanctionnée par un diplôme ou défini par la CNP ou reconnue dans les secteurs de la branche. Elle constitue 25 % de la durée du contrat et fait l'objet d'une évaluation 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 malmenée se calcule sur la base du SMIC 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 aivor 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 cronat 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 jenue ;
- 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 cvtneinnoel 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 cntvoieenonn 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 aotcns 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 codtnnios d'accueil et l'encadrement des aprpties et les résultats outbens par les jeunes.

Rémunération des apprentis

Les croniitdos de rémunération des ainptrpes snot iiteudneqs à

ceells des crotatns de qualification. En cas de ctonart établi sur 3 ans, la troisième année srea rémunéré 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) rrliaeef au cnoratt d'orientation est étendu suos réserve de l'application des doopiiitnss 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 disstiinopos 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 pelnefssnoiroels et sncdlayeis soitahnaut améliorer l'accès à la foitmaorn des salariés rnaeelvt de la cvoottiennc 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 foaotmire 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 ftriaomn 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 fimaortn enrtant 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 jeliuit 1971 puor le congé iuidenvin 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 nlelevos 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 fmotaorin établi puor l'OPCAD/DISTRIFAF qui a compétence elvscie puor easenicsr les ctotnosias dues, à ce titre, par les erpnesteirs rarsoesitnsst au chmap de compétence de la présente convention.

4.7. Procédure

Tout salari énipsasmlet 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 pierfsson (OPCAD/DISTRITAF, 15, rue de Rome, 75008 Paris). L'employeur informe, par écrit, de l'acceptation talote ou pelraite 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 ciatpl 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 frmitoan ;

- une cnrtitobuoin psire sur la pitrae cieelntvlnonne des caoointiss versées par les errneetspis au ttrie du paln de footimran et définie peirietraamt sur la bsaie de 50 % du coût de la dépense.

Les ctiuotoinbrns des eiresteprns et les dépenses afférentes au ctiapl tpmes de ftraitmoon 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 aitocns 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 siuive puet comporter, ourte les firs pédagogiques, les firs de transport, d'hébergement, les srleais et caerghs siecolas légales et cvnoentllois *dans les cas et leimts définies preeinratamit par DISTIFAF* (1).

4.11. Imonotrfrain des salariés

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

(1) Treems eculxs de l'extension par arrêté du 8 jleuit 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 dnevot 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 auistests copamnrot 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 fotiraom à ce titre.

Nature de la ftmoairn :

La fmotorioan dnot bénéficiant les mbreems précédemment cités a puor oeibt de dévelloper luer aduptie à déceler et à musreer les requisis pslooesnferins et à alsaeynr 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 nom 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 versées 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'heure d'après du ministre de l'indemnité de trajet fixée en 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 personnes handicapées.

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 confirmation 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 le droit d'accéder par la voie du contrat de travail 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 :

- tarification et obtention des certificats de qualification professionnelle ;
- conditions d'obtention ;
- renouvellement, modification et suppression des CQP ;
- création du certificat de qualification professionnelle ;
- rapport d'opportunité ;
- création des formations pédagogiques ;
- renouvellement, modification et suppression des CQP ;
- agrément des organismes de formation ;
- orientation des formations de formation professionnelle ;
- couverture ;
- octroi du certificat de qualification professionnelle.

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

En vigueur étendu en date du 18 oct. 2001

Collecte des fonds de la formation

Dans le but de :

- 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 production et des produits de la mer en

matière de ftriaomn pnoernioslefsle continue, d'alternance et de caipatl tñples de frtoooaimn 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 paeanimrit ;

- ferosivar le puls pisolsbe l'insertion pnloserloinefse des jeenus dnas l'entreprise en panpoosrt et en mtetant en oureve un dñpiisof 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 fmiaoaritn définie partnieraamit et, en particulier, les aitocns qualifiantes,

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

Pour les eretnrpseis oacpcnut puls de 10 salariés :

- 90 % du 0,9 % de la mssae slarlaiae affecté au paln de 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 ctaosiotn 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 saidtycns proeeonnllssfis du cmormece du psisoon 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, svrceis 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 letrte du 26 mai 2003 (BO CC 2003-23). La fédération commerce et scerieve 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 cceoultelr dnas le cdrae du camhp de compétence défini par la cotnoveni clvicioete 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 prtaie 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.

coenovntn 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 ccletvloes aetlulces caniuonnt d'exister, les petranrieas soiaucx décident de mainietnr en l'état enaxstit 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 poronniessise 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 ftenonnicemnot 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 poerfissn au sien des eeeirrsptns reeavlt de la cenotivnon ctvclleoie natianlo de la psrnsioionee (brochure n° 3243), de défendre les dirts et intérêts ctillcoefs 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 taravil 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 erneisverts 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 saicdnyts 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 pirraeatis de la brhcnae ou des réunions de l'association. Elle a également puor voociatn d'engager des atniosc 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 fdns 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 parmnneéte 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 ceinonnttoevl de la psnneorsioie dnot la giosten lui sariet déléguée par la CNPPI et à eganger et peyar tutoe smmoe conformément aux aincots décidées par la CPPNI. L'association ptiirraae rnerda cmptoe anleeeumlnnt à la CPNPI de la manière dnot snot utilisés les fonds confiés.

Elle proura également être sisaié 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 aicton 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 cmtcoonjienn 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 ernnatt dnas le cmahp de la négociation collective.

Dans ce but, l'association rliecleule 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 ctliovcele 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 priaertae 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 priaarie srea affecté à l'exercice du droit à la négociation cielolvce 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 cveiticole des salariés, réparti puor moitié, à patrs égales, etnre les 5 ostiinnaorgas scieydlas représentatives au naeviu naiatnol et, puor l'autre moitié, en prat pnplornotoeire à luer présence aux réunions de cnoivnetn ccotlviee ou aeruts réunions paatirirs dcmeintret liées à celle-ci (CPNEFP, coiommsisn de siuvi de la RTT, cooismsmin ntaonae 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 coenointvne ciotlvelce ntlanaoie de la pninoiroesse (?) Eesrtepinrs de la proosisninee (?) aplilcbpae au sien de la brcahne 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 fncenimtonent des intiitosuns paratiie srea valorisée.

Les mntnoats sornet attribués soien la règle de cuacl sivnaute :

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

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

Avec :

(Tableau non reproduit, cuolblnstae en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, riqbuue « Puaoiclnbts olcieflefis » « Bullntais olficeis des cvnentionos ctclelivoes ».)

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 cclvoleilets ».)

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 oifeflcs 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 cnnevention cloctivlee ninaoalte de la prssnoneioie alcipalpie au sien de la bcrnahe fusionnée de la bhuoierce (IDCC 992) et de la prniosesosnie (IDCC 1504), sur les qstuenois liées à la prévoyance et à la faotmroin 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 svicees 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 etntrras dnas le camhp de la négociation collective. Il pttermrea de ficielatr l'information des négociateurs paritaires, luer formation, l'organisation de lues rencontres, la pisre en chrgae des firs 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 syinadts pnesnfrseolios du commerce, du psioosn et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération des scerveis CDFT ; La fédération des syaitcnds commerce, secrevis et force de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des taelruavlirs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et des activités aeennxns (FGTA) FO ; La fédération natinloae des crades et atgens de maîtrise des idteiursns et ccmomeers aelariotimangres CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 12 oct. 2002

au bénéfice des salariés cmmoe des eroiplmeus arua namoentmt puor ojetb de rouebremesr les firs occasionnés par :

- la préparation et l'organisation des réunions patariers ;
- la foimrotan et l'information des négociateurs prraateiis ;
- les études nécessaires ;
- le siivi des acocrs pieratrais dnot cluei de l'application de la réduction du tems de tavirat ;
- 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 firs 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 posnriniesoe (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 tems de travail, l'emploi dnas le secteur.

Ces atcoins pnroorut prrdnee la forme d'articles dnas les jruoaux professionnels, de dépliants, de brochures, de santds d'information, de steis Itennret ou aretus mnyoies 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 praiatire 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 prouvat être auqcsies par la vioe du cotarnt de qtialoicafun ;

-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 du diplôme de formation et de la formation professionnelle.

Les CQP 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 définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNE-FP et annexé 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.

Peuvent s'y inscrire :

1. Les jeunes de 16 à 25 ans sans titre d'un certificat de qualification dans les conditions visées aux articles L. 981-1 à L. 981-5, R. 980-1 à R. 980-8 et D. 981-1 à D. 981-2 du code du travail.

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

- soit dans le cadre du plan de formation professionnelle, ou du 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 formation 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 civile n° 3243.

Toute demande émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de peine d'être rejetée à l'ordre du jour de la CPNE-FP. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification et les besoins existants ;
- le profil professionnel et les 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'alternance et du travail pour la préparation des CQP 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 titulaires pourront se prévaloir ;

- soit réservé après ministérielles décidées par la CPNE-FP pour une durée de 3 ans renouvelables. Les modalités 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 devra préalablement se faire habilité par la CPNE-FP, suivant les modalités définies dans un cahier de procédures, par l'intermédiaire du secrétariat assuré par la fédération nationale des associations 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 habilité obtient une autorisation continue au fonctionnement de tout cycle de formation.

- déclarer tout démarrage de cycle de formation ;

- s'engager à se conformer aux critères pédagogiques ;

- déclarer après chaque 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

associations de commerce, du poisson 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, fera connaître à l'ensemble des entreprises rurales de la conchyliculture celles qui ont obtenu :

- la création de tout cahier de qualification pour les formations ;
- 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 en demander la révision par voie de lettre recommandée avec accusé de réception à la direction des autres parties signataires. Cette lettre doit mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions 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 creomcme 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 srcieevs 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 qitlcuiaon 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 pronslnneofeise de préparateur, vdnueer en pdoriuts de la mer.

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

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

technique, bac pro ..) ;

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

- pemret aux jueens tariluties de ce 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 plsofislnnreeoe dnas le métier anisi qu'à des salariés d'autres bcnerahs en rhceerce de csoienron 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 pnoeesrns 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 ptnois 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 cgitnnenot d'heures supplémentaires

En 2002, le ctnnnigeot d'heures supplémentaires, atlnuemeeclt fixé à 282 huers 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 forfait.

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 ccmomee 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 décident l'augmentation du cgtinnnoet d'heures supplémentaires dnas les esrrenpetis 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 snyaditsc 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 stlupie 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 posonrniess de mions de 10 salariés snot concernés par l'accord UPA et non la totalité du chmap conventionnel.

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

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

A ptiarr de 2004, les etiprsneres ont à luer disipotosin un cntionnegt 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 cltvioece 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 pseronoiisne 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 penisrisnooe 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 cunnntelolottsie 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 fnnacmeeint du prmiastare diot être répartie etrne l'ensemble des oiansanrgtos syedcianls d'employeurs ruocnenes représentatives dnas le camhp d'application du présent avenant.

(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 vuieugr 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 cvceiollte 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 plnoeenoersifs 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 atenraarogimile 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 ceeoolniennnlts 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 pssion iomspe 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 ctmpte 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 crade 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 ;

- acolimpt 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 jilluet 2003 art. 1 : L'accord est étendu suos réserve de l'application des arcelits L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tavairl seoln lesques la msie en pacle dnas une erpniesrte ou un établissement du tarival de niut au snes de l'article L. 213-2 ou son enotesxin à de nveolules catégories de salariés est subordonnée à la cscounoin d'un aroccd de bcnhare étendu ou d'un acrocd d'entreprise ou d'établissement qui diot cncntioer l'ensemble des ceasuls définies à l'article L. 213-4 précité, et nmematont clele destinée à améliorer les cnoiodtnis de tirvala 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 l'ensemble à l'exception des cas ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération sera versée pour les 220 heures effectuées la nuit, qui sont 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 marques de salaire prévues par l'article 4.3 de la convention collective nationale pour les périodes comprises entre 22 heures et 5 heures du matin sont maintenues.

Ainsi, au-delà de 22 heures, le taux de 20 % pour la période 21 heures - 22 heures.

Article 5 - Dérogation à la durée du travail

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

La durée quotidienne de travail de nuit ne peut excéder 9 heures.

Il peut être dérogé à cette limite en cas de nécessité d'inspections sur avis du comité d'entreprise. Dans les entreprises concernées, la durée maximale du travail des personnes de nuit, calculée sur une période d'une durée équivalente de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

(1) L'article 5 (Dérogation à la durée du travail) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-4 du code du travail en vertu desquelles il peut être 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 quotidien de cette dérogation soient accordées aux

salariés concernés pour les activités spécifiques visées dans le préambule et caractérisées, conformément à l'article R. 213-2, par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité (arrêté du 9 juillet 2003, art. 1).

Article 6 - Protection de la maternité

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2002

Toutes les salariées en état de grossesse médicalement constaté doivent être affectées à un poste de jour 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 l'issue définitif ou temporairement de travailler, constaté par le médecin de travail, il doit être proposé à l'issue définitif ou temporairement une mutation sur un poste de jour 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 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 qutoiiedn de niut d'au mnios 6 heures, une puase mimnium de 20 mieunts est accordée.

Le temps de pause cnnoitu ou dosintcniu est rémunéré.

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nanoltiae des scitnadyss preoennofslss du cmroemce du psoison et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération du psnoerent d'encadrement des iuednrsits et pcrdotiuon aeglaoenrmrtiai CFE-CGC ; La fédération des srievces CDFT ; La fédération commerce, services, force de vtene (CSFV) CTFC ; La fédération générale des taurlairlves 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 isiuedtrns 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 tmeeps de tiraavl aiapblclpe au 1er jvnaier 2002, et suuceiox de ptteermre aux eirpeenrtss d'avoir le tpmes de répondre à lerus bneoiss d'organisation, les paeertiarns suioacx décident l'augmentation du cntieognnt d'heures supplémentaires dnas les 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 acocrd eterrna en vguiuer à cpmeotr de la pluiiocatbn 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 snvauit :

(voir cet article)

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 8 avr. 2003

Le présent arccod eentrra en vugeir 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 avr 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 cutmneapoesr 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 poneesrnl 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 plboiauicn 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, atnegr 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 struuects 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 etnrea en viuuegr à ceompr de la pcutiaoilbn au Juorarl 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 ceonxns (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 cmeptor 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 poriisnoense 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 mdiifoet et remapclle le trtie VIII et les aetnnav 17 du 16 juin 1999.

Les erirteppess atjseesitus à la présente ciotnoenyn snot tenues, à ctepmr de la dtae d'entrée en veugir 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 cuaccl du ptrroaa srea établi du 1er jevianr de l'année jusqu'à la dtae de rpuutre ou de suspension, seoln la frolmue suvainte : 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 maldaiie 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 cinoijnt 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 sieucoscsn 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 enre 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 enafns à cargo une rente éducation calculée en pgnutoearce des slreiaas aanyt donné leiu au ccalul du ctiapal décès ci-dessus, siot :

? 8 % du sailrae aunkenl burt aevc un mtannot mmiinum anneul de 1 440 ?, par enanft jusqu'à 12 ans ;

? 12 % du saliare anuenl burt aevc un moatnt miimum aenunl de 2 160 ?, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de putorsue d'études ou jusqu'au 30e asrvneirae du bénéficiaire en cas de ctnroat d'apprentissage).

de sécurité silacoe snot réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sonaictn de la casise puor non-respect de son règlement intérieur, elels snot réputées être seievrs intégralement.

La rémunération à prdnree en considération est clele cnosrdoarnept à l'horaire pratiqué, pnadent l'absence de l'intéressé, dnas l'établissement ou parite d'établissement. Toutefois, si à la suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du pennsorl rtnaset au tvarail dvrait être augmenté, cttee aotimgtuanen ne seriat psire en considération puor la fiaixotn de la rémunération.

L'ancienneté prise en ctmope puor la détermination du diort à l'indemnisation s'apprécie au peermir juor de l'absence.

Article 4 - Bénéfice des garanties

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2003

Le bénéfice des gternaais décès, invalidité abusole et définitive, rntee éducation est assuré aux salariés dès luer peimrer juor de travail. Ces grataenis snot également assurées aux salariés en arrêt de tival et tnat qu'il n'y a pas rtprrue du cnotrat de travail. En cas d'arrêt de tival puor maladie, l'exonération de cttiasooin ieriventnt dès que le driot au minitenat du srilaae est épuisé.

Article 6 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Il est institué à eefft du 1er juillet 2019 une nleouvre grtaanie incapacité-invalidité, leualqie vient compléter, après son épuisement, la gairntae mnnoeuasialtsin dnas les ciotnndos suieatnvs :

Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temarproie toltae de tival juaisntfit l'établissement d'un prmeier arrêt de tival par un médecin penarnt eefft au puls tôt au 1er jilleut 2019, constaté par le médecin tntriaat et dnnaont leiu au vensmeret d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à clée de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à cleels de la sécurité sloaice snot versées :

? ? en raeils de la grtiaane de meatiinn de slraiae (mensualisation) par l'employeur prévue à l'article 5, puor les salariés aanyt au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? ? à cmpoetr du 61e juor d'arrêt de traavil cointnu puor les salariés aanyt mnios de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise.

Le manntot de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pocergtanue de la 365e pirtae de la rémunération auelnnle btrue aaynt donné leiu à cotisation, suos déduction des pitrsanoes breuts de la sécurité sialcoie préconstituées en brut, est de :

? 70 % du silraae burt puor les salariés se toavnut en état d'incapacité toerpmaie talote ne relanvet pas de la législation sur les atieccdns du tival et les meialdas ploelnoisefsrns ;

? 90 % du siralae burt puor les salariés se trunaovt en état d'incapacité teprraoie talote rvenelat de la législation sur les aetdcnics du taiavrl et les mlaeais professionnelles.

En cas d'épuisement des dtrios à mensualisation, l'indemnisation ieinevntr après la période de fcsianhre de la sécurité sociale.

Si le salarié renpred son tarival et si une rehtue pnnrevaot du même adniecct ou de la même maldiae pqourvoe un noeul arrêt dnas un délai inférieur à 2 mois, les ponierttass qui rerpnneent snot calculées sur les mêmes besas qu'avant lidaite rrpiese du travail. Une rhtceue sannruvet puls de 2 mios après la rprise du tival est considérée comme un nuoel andicet ou une nleoule maladie, et la fahsirnce est à neaovuu apalicplbe (sauf puor les salariés ralnevet des diispoistnos particulières rvelieats 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. Lqrusoe le régime de la sécurité sicoale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires snot réduites à due concurrence.

Invalidité

Le salarié :

? ? dnot l'état d'invalidité taolte est établi à effet, au puls tôt, du 1er jieullt 2019 consécutive à une miadale ou à un aiccednt ;

? ? ou dnot l'état d'incapacité pnmaternée est constaté à effet au puls tôt du 1er jilleut 2019 consécutive à un ancedcit du tarval ou

ANCIENNETE	NBRE DE JRUOS INDEMNISES sur la bsae de 90 %	NBRE DE JRUOS INDEMNISES sur la bsae 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 chuaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation cnneecmmot à criour à cptmoer du 11e juor si l'arrêt de taavril est consécutif à la maladie et du 1er juor si celui-ci est consécutif à un aendicct du taavrl (à l'exclusion des adccncts de trajet) ou à une mdialae penlonloferssie ou à une hospitalisation.

Pour le cucall des indemnités deus au trite d'une période de paye, il srea tneu cptome des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mios antérieurs de tllée sorte que, si piesuulrs aensecbs puor maladie ou andicct ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée taotle d'indemnisation ne dépasse pas clée aclaripible en vtreu des alinéas précédents.

Les giretnaas ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des aonatlolics que l'intéressé perçoit de la sécurité sloaice et des régimes complémentaires de prévoyance, mias en ne retenant, dnas ce dneerir cas, que la prat des psntoiaetrs résultant des vmtreseens de l'employeur. Lsruqoe les indemnités

à une mdalaie pofnseoliesrnle et pеevarnc 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, bénéfice du veneermst d'une rtene alnnuele dnot le mannot 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 jleuit 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 jleuit 2019 consécutive à un adcceint du traival ou à une maillae psilneeloronse et pеваercnt 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, bénéfice 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 siloae 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 mdaiale ainsi que de tuot autre renveu (salaire à temps partiel, ou un qceuqunlooe rvneu de substitution) ne porura cuditrone 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 pnraet 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 tvaaril jtiasunft l'établissement d'un pmierer arrêt de tarival par un médecin perant efeft au puls tôt au 1er jielult 2019, constaté par le médecin tirtnaat et dnanont leiu au vseenrmt d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéfice 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 srliae (mensualisation) par l'employeur prévue à l'article 5, puor les salariés anyat au minos 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 pnterouage de la 365e patrie de la rémunération auelnlne btrue anyat donné leiu à cotisation, suos déduction des ptaisreons 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 frisanhc de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son tiavaril et si une rhcteue pnrnaoevt du même aedcinct 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 ltaida rsrepie du travail. Une rechute snuvraent puls de 2 mios après la rpresie du taraival est considérée cmome un nevoul aidnecct ou une nluolee maladie, et la fihrsncae est à nuaevou apilaplcbe (sauf puor les salariés rleanevt des diooisnspis 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 jleuit 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 jleuit 2019 consécutive à un adienct du tarial ou à une midlae plionoselferse et pneavevrct du régime oorbiaglté 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, bénéfice du vnmseeert d'une rnete alleunne dnot le mannot 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 jleuit 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 psslionereflnloe 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, bénéfice 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 dtpoinoiisss 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 ciodynue l'intéressé à pveirecor une rémunération nette supérieure à celle qu'il auriat perçue s'il aavt posiuvrui son activité professionnelle.

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, les rtnees en corus de sevire à la dtae de cemehgnat d'organisme ausuesrr (y cpmirois les ptronsetias décès pnraet la frome de rente) ceniottnorut 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 crées 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 eprsrnitez déja assetistuejs à la ceintnovon cctlvieoe nnaatiloe de la pnnorisieose à la dtae d'entrée en vigeur et onfarnt à luers salariés non cdares des getaainrs inférieures ou égales à celels prévues par le présent ttric 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 cnnneeootnvl 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 enipetrses adiut régime cnotvinnoel pruora le cas échéant entraîner la msie en oeruve des dotinsiospis prévues à l'article 19 du présent avenant.

Article 8 - Gestion du régime

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

le tuax de ctioitason (en % du sarilae brut) prévu au 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 salari (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 ttric VIII de la cetivnonon cevllotcie nitonalae de la pssnoienore et clles 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 avenant, d'assurer à lures salariés cdares un régime de prévoyance, carount nmmeoatt l'obligation de ctisinaotos à la crgahe des eeluumryps résultant de l'article 7 de la cotvnnioen ccteovile 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 doir 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 mldaaie en cruos de période, le siarlae de référence est reconstitué pro rtaa temporis.

A défaut de désignation exrspe 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 ptnares ou grands-parents sivnautrvs ;
? à défaut de tuos les susnommés, le ciaaptl reivent à la ssosceicun puor srivue la dévolution légale.

En cas de décès simultané ou postérieur du 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 graiatne décès, à trte gratuit, et ce, pnndeat une période de 6 mios à cteopmr 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 tlele 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 bsa de 60 % de la rntee fixée ci-dessus.

Maladie pœoenlfirlsnse 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 htæuer 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 bsa de $3n/2$ de la rntee fixée ci-dessus.

Article 13 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enatnfs à cghrae une rtene éducation calculée en prençoautce 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 cdœ de la sécurité sociale, 39, bvaraolued de la Tour-Maubourg, 75007 Paris, est désignée puor aersusr les gatanreis mentionnées aux alceitrs 9, 10, 11, 12, 13 du présent avenant.

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

Cette désignation est valable puor une durée de 5 ans à ctmpter de la dtae d'entrée en vigueur du présent avenant. Les paeirts saiatngires prévoient de se rœvr 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 aavnnet 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 coonevnit 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 clnnnonleonivetes et ce auprès de l'organisme désigné.

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

Néanmoins, ces epetrersnis ont la possibilité d'adhérer au régime cneenntinvool auprès de l'organisme désigné, snas condition, à ctmpeor de la dtae d'entrée en viuegur 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 prruo le cas échéant entraîner la msie en ovuree des dipissootns prévues à l'article 19 du présent avenant.

Article 15 - Prestations

En vigueur étendu en date du 1 jul. 2013

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

Ventilation des tuax de cootiiastn crdaes (en punracoetge des 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 temporis.

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 cotisations 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 cotisations ont la possibilité d'opter pour la quote-part de l'assurance de départ à la retraite versée en cas d'arrêt de travail.

Le taux de cotisations 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 cotisations 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 cotisations majoré est fixé à la quote-part 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 montant des garanties décès demeure, lorsqu'elles sont assurées par la présente convention, en cas de résiliation de celui-ci.

Ce montant comprend les prestations en arrêt de travail au moment de la résiliation, et toutes bénéficiaires d'une protection contre l'incapacité de travail ou invalidité permanente au moment du décès. Il est en tout état de cause :

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

- 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, s'il est en état d'incapacité. (1)

Lorsque le bénéficiaire a été admis au présent contrat alors qu'il se trouvait en arrêt de travail à ce moment, 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.

Cet étalement peut 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 ptaiaicnprt ou de son cniojnot ;
 - le ternmaetit de référence.

Le taux de rentabilité est déterminé chaque année en fonction de la valeur ajoutée du pinot ARGIC entre le 1er janvier de l'exercice considéré et le 1er janvier de l'exercice précédent.

Ces aaooclnts complémentaires de rolitaservaoin pennernt ncnsiasae le 1er juor du mios qui siut la dtae 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 ptnrsioaets serives au ttire de la gaatinre incapacité ou invalidité ;
 - le 1er juor du mios qui siut le juor de la msie en invalidité si celle-ci n'est pas précédée d'un arrêt de tiavral ;
 - le 1er juor du mios qui siut le juor du décès onvruat dorit aux prestations.

Ces actes complémentaires de revalorisation, par la suite, sont revus, dans les mêmes conditions, à chaque anniversaire, sous réserve de l'application des dispositions contenues à l'article précédent.

En cas de changement de l'état du bénéficiaire entraînant une modification du montant de la pension de base, la revalorisation est modifiée proportionnellement.

Les ptnstearois de rvlsretaoioain snot payées à terme échu.

Le yseneremt des piorenttass de rrtosaoeajilv cssee :

- dès que la potitrasen de bsae csece d'être elle-même sirvée ;
 - en cas d'attribution par la sécurité saoilce de la pieonsn vieillesse (sauf pour la garintae rtnee de cnoinjot viagère) ;
 - en cas d'entrée en jscuaisnoe de la rirtteae complémentaire

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

- en cas de dénonciation de l'accord professionnel.

(1) Tmeers euxlcs de l'extension cmmoe étant cianreotrs aux dtpiosniicss 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 mneietaus pdiennt toeuts les périodes de snisuspeon du ctorant de travail, y cimpros non rémunérées, qui ne dépassent pas 15 juors consécutifs.

Sans préjudice des dispositions spécifiques de l'article 4, le bénéfice des parents est par ailleurs maintenu au profit des salariés dont le carton de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

? d'un maintien, total ou partiel, de slairae :

? d'indemnités journalières (ou retrae d'i

? d'indemnités journalières complémentaires (ou rnete d'invalidité ou d'incapacité) financées au monis puor prtaie par l'employeur, qu'elles soient versées dmeireetnct par

l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; ? d'un reenvoi de relance auquel versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielles ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

Lorsque l'arrêt de taviarl n'ouvre pas dirot à l'exonération de cnoaitiosts prévue à l'article 4, la cotbniirouth est arols 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 phaisettors est clele du mnntaot de l'indemnisation versée dnas le crade de la sinsousepn du cnarott (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une imsedaniotinn complémentaire versée par l'employeur, renveu de rpmeeacemlnt versé par l'employeur).

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2004

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

- voelnaitn des tuax de cooataisin ;
 - rsiatrelovoan des pseorttinas en cours, consécutivement au cnaheemngt d'organisme assureur de la rtee éducation ;
 - modalités acbelppilas en cas de non-renouvellement de l'accord au noeuy assuré.

Ventilation des tuax de ctoiaiosin non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nlaantioe des sadniycts pfnsrnisoleoes du comercme du possion et de la conchyliculture,
Syndicats signataires	La fédération naoaltnie des cardes et atgens de maîtrise des iiensutrdz et comermce aoietynmalrragie CFE-CGC ; La fédération des sreiecvz (FS) CDFT ; La fédération commerce, services, frcoie de vetne (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trvrialrueas 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 %	

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 éducation en cours de service du régime communautaire :

Les retenues 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 assuré en cas de non-renouvellement de l'accord :

En cas de changement d'assureur décidé par les parties, sauf à l'occasion d'une révision de l'arrêté n° 41, le nouvel assureur prendra en charge les cotisations 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 soussignées pour décliner d'ouvrir plus largement l'accès au plan de formation et de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif, notamment en favorisant le développement des formations de qualification dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent texte.

Dans cet objectif, et ceux de la qualité des formations concernant à la fois les formations et de la formation de la formation en œuvre de ces démarches, les partenaires signataires envoient l'Opcad-Distrifaf à mi-temps les moyens nécessaires sur les sommes collectées au titre du plan de formation pour financer à tous les étudiants formés au moins 100 % de leur formation.

Le présent arrêté entrera en vigueur à la date de sa publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il concerne les entreprises, notamment par le biais d'apprentissage, première voie de formation dans la branche ;

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

-décident d'affecter 35 % des recouvrements visés par l'article R 964-16-1 du code du travail aux dépenses de formation des CFA dans les conditions 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 :

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

Les partenaires sauf :

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

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

Article 2 - Conditions d'attribution de ces fonds

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

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

gérer les cnrroitoutbis des esrrineetps reaelnvnt de la ceinovtonn collective, est chargé du vsneemrt des fdons au CFA désigné au vu des juiicfaftists d'effectifs d'apprentis et des dépenses afférentes aux fimoitnroas sueiws suos canotrt d'apprentissage. Il iremronfa le csoien régional du cncorouos apporté.

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

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

L'OPCAD ierornmfa la ciososmmn paiaartire ntaanoie de l'emploi de la bcnhare de l'exécution du présent accord.

Article 3 - Conditions de versements de fonds

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

L'OPCAD, omgrisane prtaaiire cueclotelr agréé puor cctloelr et

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nilaothae des sdtacynis polnfhereossis du cmemoce du posiosn et de la crctcilluoyne (FNSPCPC),
Syndicats signataires	La fédération ntiaolnae des caders et aetgns de maîtrise des indrtiseus et crmemece amirtneroaigle CFE-CGC ; La fédération des sctreves (FS) CDFT ; La fédération commerce, service, fcroe de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trrllevaiaus de l'agriculture, de l'alimentation, des tcbas et srteeucs cxoennes (FGTA) FO,

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

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

Dans le crdae de la réforme de la fmraotion psrnfnioeloslee en France, les ptearniaers sauocix de la bcanrhe pielononlfrsese

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 24 mars 2004

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2004

PERONSENL CADRE

Alictre 9

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

(Voir cet article).

Article 20

Garatine décès et prettnoisas en cours de peaenmit en cas de résiliation du coarntt (Article complémentaire de l'avenant n° 41)

(Voir cet article).

Les dtnosiiipsos du présent aevant etnrrnoet en vueigur et les ptiraes snot cnneveoues d'en deedamnr l'extension.

Fiat à Paris, le 1er juillet 2004.

déincident d'apporter les moiticndiofas svniaeuts au tirte de la fioomratn plnlnoisseeore de la cnoneoitvn cetolclvie ntiolaane de la poissonnerie.

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

Article 1er - Entreprise de moins de 10 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

A cptemor du 1er jneavir 2004, les etinrrepess emnapyolt mnois de 10 salariés dveniot consacrer, cqhaqe année, 0,40 % des rémunérations versées pendnat l'année de référence au fnnciaeimt des atocnis de ftaoomirn plisnnosofreee continue.

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

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

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, noatmenmt :

- des aocntis liées aux périodes ou aux crtonats de potlorisieansfnaios ;
- des aoiitncs de préparation et d'exercice de la footnicn ttoaurle ;
- des faris de ftaomorin runenocs piaerririots par la bcrnahe pour l'exercice du doirt iuedindvil à la fatoiromn (DIF) et, le cas échéant, les firas aneenxs engagés à ce tirte ;
- des dépenses de fmnnnoeintecot des CFA : le mtntoant 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 cosommisoin 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 qncoaituifials ;
- 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, nmtnmaent :

- 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 aoiitns mises en overue dnas le cadre du cnrotat de psasnofniilostriaon ;
- du mnntaot de l'allocation versée au salarié pendant la msie en orvhee d'actions réalisées en dholes du tpmes de travail.

3. Motant mniiaml de la ctaiotios :

Le motant mianml de la cstoaoitn est fixé à 70 Eruos pour 2004 et 80 % pour 2005.

L'OPCAD-Distrifaf prndrea les doiontpisss priuteqas de msie en oveure et de suivi de l'ensemble des dritispioos et en rrndea ctmpoe à la cmomisoisn 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 fnicnnameet des aocntis de foramotin polsoefrsnilnee continue. Dnas le cadre de cttee contribution, elels veresnt 0,2 % des rémunérations versées pdeannt l'année de référence au FONGÉCIF dnot 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 fnieencamnt des priorités de la branche

Les enpsiertres versent à l'OPCAD-Distrifaf, 15, rue de Rome, 75008 Paris ;

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

- des 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 bacnre pour l'exercice du doirt iindvduel à la fatoiromn (DIF) et, le cas échéant, les faris axenens engagés à ce titre ;
- des dépenses de fnoceenomnnitt des CFA : le manntoant 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 arcod ;
- les dépenses de fnneneoominctt de l'observatoire des métiers et des qntaluoiiaifcs ;
- le rermnveset au fdons de péréquation.

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

- 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 ouevre dnas le cadre du cnoatrt de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDD ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, pour les junees et les ddreanuems d'emploi ;
- du matnont de l'allocation versée au salarié pndant la msie en oevre d'actions réalisées en droles du tpmes de travail.

3. Mntnoat minmial de la ctiaoostin :

Le moatnt maiinml de la cstoaoitn est fixé à 70 % pour 2004 et 80 % pour 2005.

L'OPCAD-Distrifaf prndrea les dspitinoios puariqtes de msie en oevre et de suivi de l'ensemble des disoisniotps et en rndrea cmtpoe à la cmomisoisn ptariaire noaailne pour l'emploi de la branche.

Article 3 - Contrats de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2004

La bhrane pmreet aux jueens d'accéder à luer 1er eopml et de farie carrière en s'attachant à la qualité de luer auctiel 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. Oficebts du caront de pnnsirfooalotiasiesn :

Les crnotat de pisioaoeaslnotsfrin diot prtemere au bénéficiaire :

- s'il s'agit de jeenus de mnios de 26 ans snas qiaiaufcitoln plorfessnoeinle ou vnlaut compléter luer ftoiarmon initiale, de poouvir accéder aux qloutiinafacs visées ;
- s'il s'agit de daeredmnus d'emploi, dès luer iitipnsocrn à l'ANPE, de fiovraesr luer retour vres l'emploi.

L'objectif est de permettre au bénéficiaire d'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 formation prévoit une alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, une période d'assimilation 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 est fixée par la date à laquelle le contrat est mis en œuvre les accords de paix et de sécurité sont conclus entre 6 et 12 mois.

Ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif dans quelques mois ;
- des accords de formation entre 6 et 12 mois.

C. Niveau et durée des accords de professionnalisation

Tout contrat de formation ne doit pas dépasser le niveau d'évaluation des compétences du salarié dans l'objectif de définir les accords d'accompagnement et de formation ultérieures.

L'ensemble des accords de formation (évaluation, suivi et accompagnement) ont une durée maximale de 15 % de la durée du contrat dans la mesure où il est inférieur à 150 heures.

Cette durée pourra être étendue à 25 % pour les accords 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 contrats 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 dans le secteur 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 renouvellement pour la sécurité au travail 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 moins 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 pescade ont décidé d'apporter les modifications suivantes au titre de la formation professionnelle dans le secteur de la pêche et de la poissonnerie.

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 secteurs connexes (FGTA) FO.

de 10 salariés dienvot cscoarner cauqhe année 0,40 % des rémunérations versées panendt l'année de référence au facneenimt 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 ctinaotrs 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 idiiwendul 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 ctitbrnuooind 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 parirtaie nlanoaite puor l'emploi et du sivui de l'exécution du présent aoccrd dnas le rceespt de l'article R. 964-16-1 du cdoe du tavairl ;

-les dépenses de fetnoonnenmt 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 mmnial 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 pernoosfnleiseile 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 bchnrae 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 eetiernrspes 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 ltmies de l'article L. 981-1 du cdoe du travail) :

-des anitcos liées aux périodes ou aux caonttrs de psaoatnionsoflesrin ;

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

-des frias de fmoontrias ruoncens pireartirios par la barhnce puor l'exercice du droit ivideiudnl à la fomiroatn (DIF) et, le cas échéant, les faris aeenxns engagés à ce tirte ;

-des dépenses de ftenoonmincnet des CFA : le mnonatt de ce 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 cmirossimon prtiarae 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 asini que des rémunérations et des caegrhs seaoclis légales et cnennvleoteonis cprrorreadnost à la durée des aoncts mseis en ovuere 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 tems de travail.

3. Monant mainmil de la citoioason :

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

L'OPCAD, dnas le cadre de son aosoaticsn déléguee Distrifaf, pndrera les dplotisoniss puietqras de msie en oruvee et de svui de l'ensemble des dtpisiisoons et en rderna cmptoe à la cmoiosismn paaiirrt ntaonaie puor l'emploi de la branche.

(1) Aictre étendu suos réserve de l'application des disnpiootss de l'article L. 951-1-II du cdoe du tvaail 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 ptinaceemrt des veetrensms légaux et cnreveolnnios qui luer snot aeaclbpplis (arrêté du 26 décembre 2006, art. 1er).

Article 3 - Contrats de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2004

La bnarhce premet aux jeneus d'accéder à luer peeirmr elmpoi et de firae carrière en s'attachant à la qualité de luer aicuel et de luer palrnifoastisoineon et chgrae la csomimiosn ptirarae nnaotiale puor l'emploi de fraie le svui de l'ensemble des dtfioisps et des paetiarrrnas nécessaires.

A. - Otibejfcs du crnotat de professionnalisation

Le catront de pitasfsnnosirooalein diot pmtrreeete au bénéficiaire :

- s'il s'agit de jeneus de mnios de 26 ans snas qfiaatioulcn prolfesensoine ou vaunolt compléter luer ftmoraoin iiaitnle de pviouor accéder aux qcnaoiaiiltus visées ;

- s'il s'agit de drdeauenms d'emploi, dès lures inspiotcrin à l'ANPE, de froavvier luer reuotr vres l'emploi.

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

La msie en ouvre des crtaotns drvea prévoir une aaltecnre de séquences de fmoiaortn professionnelle, dnas ou hros de l'entreprise, une pseairniolsatnon du paruorcs de fortamoin en focotn des cansaceisonns et des expériences de cacuhn des bénéficiaires et une ciaftcoiern 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 carotnt est à durée indéterminée, la période de pfisesiocoontslaairn daunrt lquuelle 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 jeneus 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 piflnootnaesisoiran (évaluation, plinnaossoaetrn du parcours, ampoamenegct erntexe ou interne) ont une durée mmanliie de 15 % de la durée du cotrnat 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 aicton 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 focotn des faeetcninnms nécessaires à l'OPCAD, dnas le card de son aaoiscotsin déléguee 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, anstastse de PME ou tuot autre diplôme équivalent nécessaire à la profession.

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

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

Les jeunes de mions de 26 ans snoret rémunérés :

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

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

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

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

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doipisintos de l'article L. 980-1 du cdoe du tviaarl sloen 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 pionosreins de Facnre (professionnels du cremenmc du psion et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du poneresnl d'encadrement des isedurntis 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 piartr de llqaulée les ptianotrses dnumenit dès que le salarié atintet un âge donné est supprimée.

Egalement, dès lros 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 grintaae dépendance (à cepotmr du 1er jienvar 2022)

Les ptaeirs cnnnioveent de ne pas rineuordce à cetpmor du 1er jniaevr 2022, la grniate 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 alecits 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 Pairs 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.

Veluelz 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 cvitlelcooe nioaalnt 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 senacldiy repräsentatives 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 receforrn l'attractivité de la bncrhae en faoaisrnvt l'accès de ses salariés à une peooictrtn sciaole complémentaire sur des riuqses 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 plisobse puor la creruotuve de ce risque, l'ensemble des epeeeisrtnrs 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 ciaetrs conditions, dmdeaeen 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 isnuiitnnts 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 cdtotniinos 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, sstaafire à son hygiène corporelle).

Cet état de dépendance est évalué dnas le card de présent aevnant par référence à la grllie noalnita 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 avr 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 : prnnoeses confinées au lit ou au fauteuil, dnot les foinontcs iellntueulceels 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 salari é sianvut la gillre AGGIR, éventuellement effectué dnas le card de la msie en ouverie d'autres prastentos 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 qteiunsinaore et, le cas échéant, d'une visite du salari, par référence aux toris permeris geourps iso-ressources (GIR 1 à 3).

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

-formulaire de deamdnne de pttasrnies 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 cnoifiiedetnl à l'attention du médecin ceoinsl de l'organisme assureur) ;

-2 citciraefts médicaux, établis à au moins 3 mios d'intervalle, eoxnpast l'état de dépendance, sa dtae de survenance, et précisant l'origine acelneitdcle ou patgquolihoe de l'affection ou des aifctfeons ;

-tous dumcetons cafieinrtt l'attribution d'une piotaertsn par les pirvoous puclibs et idniqnaut le gproue iso-ressources ou arutes éléments équivalents dnonant leiu à cette prestation. Ce reennnigsmeet a une velaur iniicadtvre puor l'organisme aseurur qui ecuteffe sa propre évaluation du nieau de dépendance du salari.

Outre les jistcaiuifts prévus ci-dessus, l'organisme aerssuar 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 salari 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 trntaait du salari et le médecin cnesiol de l'organisme aseusrr sur l'état du salari, ils désignent un troisième médecin aifn de procéder à un neoul examen, dnot les henroaoris srnoet supportés par moitié par cnaucu des parties. A défaut d'entente sur ce choix, un médecin exeprt srea désigné par le trunibal de gndare icasntne qui sautreta à la requête de la piarte la puls diligente.

Les cincousolns de ce troisième médecin s'imposent aux pierats snas préjudice des voeis de rueocrs qui 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 pnneorcr 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 inscrites au compte de chaque salarié sera de base à la détermination du montant global en cas de dépendance, la répartition 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 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, sauf si l'article 5.1, le montant de la garantie dépendance en cas de réassurance de l'état de dépendance. Elle est réévaluée, chaque année, par l'organisme assureur désigné, en fonction des résultats du régime, après avis de la commission paritaire nationale prévu à l'article 1.7 de la convention collective.

Les gains auquel et les retraits en cours de service sont réévalués 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 manières de retard et de priver le contribuable 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 cotisations 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 10 jours suivant le début de la période de suspension.

4.5. Exonération du paiement des cotisations

pendant la réception de la garantie dépendance

Les cotisations versées ne sont pas dues à cette date d'effet du paiement de la garantie 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 retraite viagère 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 retraite viagère 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 inscrites au compte du pensionnaire tué 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 retraite 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 inscrites à son compte est majoré, pour le calcul du montant de la retraite de dépendance, d'un nombre d'unités de garantie attribuées : ce nombre est égal au produit du nombre d'unités de dépendance attribuée 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 taux 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 retraite 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 retraite versés 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.

Le montant de la rente mensuelle est inférieur à un montant plafonné fixé annuellement par le conseil d'administration de l'Union-Ocire, la rente est versée au plus tard à trente à échoir.

Le versement de la rente dépendance d'un salarié, affilié ou non à l'Union-Ocire, exprimé en un nombre total d'unités dépendance dans son compte individuel au titre d'une ou plusieurs périodes antérieures à la date de l'intégration au régime jusqu'à son décès, dans les conditions de l'article 3.

5.3. Cautionnement du droit aux prestations

La rente viagère cesse d'être due à compter du deuxième jour du mois précédent :

- le décès, dans la période d'arrérages au décès ;
- ou la cessation de l'état de dépendance, dans le préjudice pour le bénéficiaire du droit de solde à nouveau la mise en œuvre de la garantie, en cas de rechute.

Dans ce cas, la procédure applicable est celle prévue pour la retraite à vie de l'état de dépendance visée à l'article 3.

Le bénéficiaire (ou son représentant légal) doit pourvoir à une déclaration sur l'honneur, avec la mention "non décédé", ou toute autre pièce justificative. A défaut de sa production, la versation de la rente dépendance est suspendue.

Article 6 - Sort de la garantie et des prestations en cours de service

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

En cas de changement d'organisme assureur ou de dénonciation du présent avenant, la garantie est maintenue pour chaque salarié adhérent affilié en fonction du nombre d'unités dépendance acquises à la date du changement d'organisme assureur ou de dénonciation du présent avenant.

Le salarié adhérent affilié ne peut plus acquérir de nouvelles unités de garantie dépendance, sauf si l'opte, conformément à l'article 7, pour un maintien de son affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle.

Les périodes en cours de service continuant d'être versées selon les modalités fixées à l'article 5 du présent avenant.

À titre d'exemple :

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les périodes suivantes font en sorte que le nouvel organisme assureur de la garantie prend en charge la rétribution des périodes en cours de service dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent avenant.

Article 7 - Maintien à titre individuel

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

7.1. Cas de maintien à titre individuel

Les salariés quittant la profession, suite à la rupture de leur contrat de travail ou la dissolution de l'entreprise adhérente ou la dénonciation de leur adhésion par l'entreprise, les anciens salariés retraités ou préretraités, continuent à bénéficier de la garantie dépendance en fonction du nombre d'unités de garantie dépendance établies à leurs comptes individuels, dans les conditions fixées aux articles 3 et 5 du présent avenant.

Ils peuvent, en outre, choisir, dans un délai de 6 mois, de maintenir leur affiliation au régime dans le cadre d'une adhésion individuelle.

7.2. Conditions et garanties

Le participant devient alors membre supplémentaire du plan de retraite collectif à l'Union-Ocire,

Le bulletin d'adhésion précise alors le barème en vigueur des versements d'acquisition des unités de garantie en fonction de l'âge du participant, ainsi que le montant total de cotisations dans le cas où le participant a effectué un versement sur son compte bancaire. Le montant annuel de la cotisation est compris entre 50 % et 250 % du montant des cotisations versées (parts personnelles et salariales) au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ou la résiliation de son adhésion par l'entreprise ou la dénonciation de l'avenant. Dans l'hypothèse où la durée cotisée est inférieure à 12 mois, la cotisation est annualisée,

En tout état de cause, le montant auquel la cotisation est limité à 1,50 % du revenu annuel de la sécurité sociale.

La cotisation annuelle initiale est, par la suite, augmentée en fonction de l'évolution de la valeur de service de l'unité dépendance.

La cotisation cessera d'être due, en cas de retraite à vie de l'état de dépendance, pendant toute la durée de versée de la rente. Le participant n'acquiert plus d'unités dépendance pendant le service des prestations.

Le barème des versements d'acquisition des unités de garantie en vigueur dans l'exercice suivant est notifié à l'affilié avant le 30 septembre de l'exercice en cours. Le participant peut alors mettre fin à son adhésion et au versement des cotisations à compter du 1er janvier de l'exercice suivant, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'organisme assureur au moins 2 mois avant la date échéance annuelle.

Lorsqu'il est mis fin au maintien de l'adhésion au régime à titre individuel, l'ancien participant n'a plus la possibilité de s'affilier à nouveau à titre individuel.

Toutefois, la résiliation de l'adhésion individuelle ne fait pas

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 ltetree 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 picnaatipt est informé qu'à l'expiration du délai, le défaut de pnieemat de csoaitton entraîne la coeaitstn de son adhésion.

Toutefois, le piinapractt puet dmaeendr 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 daddenme 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 cttioosias 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 alennlue ;

- en cas de non-paiement des cotisations, la gnraiae 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 detreis ou icederntis :

- des ttiaeetnvs de sudiice ;

- des accidents, blessures, mtnaoiitus ou miaelads provoqués inmtieneeoelnlntnt par le participant, son représentant, ou un mbmere de sa flalime ;

- de l'usage de stupéfiants, tsiannarqltius ou de pdiorts tqiuevos non ordonnés médicalement ;

- de l'alcoolisme agiu ou cuqonhire ;

- de geruers cieilvs ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, de rixes, d'actes de troisemrre dnas lqeuleess le pctaraipint a pirs une prat active, suaf cas de légitime défense ou d'assistance à psnnoree en danger ;

- de la titsuarntaomn du 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 rlelays de vitesse, ou de la caonmoiomtsn de bnosisos alcoolisées, constatée par un tuax d'alcoolémie supérieur à la nomre admse 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 ietnanevr 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 coittsnaois 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 bénéficiér 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 sartignaies 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 cnieosl des prud'hommes du leu 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.

Cnitooin préalable

Puor fiasenilr le pcesosurs de crittcoiaifn de ce présent CQP, le caanddit dreva avoir le nvieau de compétences décrit dnas le référentiel du CQP : " préparateur-vendeur en prdtuios de la mer ".

Durées mmxaieals des actions

Eiulaavotn préalable : 7 heures.

Fortmioan 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.

Ciictrefaton : 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.

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 pseroollnlsife 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 neiavu de compétences puor un pstoé identifié dnas la cftliciosasin de la cinenotovn ceitvollce nanoltaie de la priosonsinee (n° 3243).

La cafttiecirion corpseord à friae reconnaître par des pslenoosnierfs la capacité du cnadadit à tienr le ptsoe décrit.

L'engagement d'un cdiadant dnas le psucreoss de coiarittfeicn frea l'objet d'une évaluation préalable par un cnrtee habilité par la CPNE-FP.

Lieu

Dnas une ou des entreprise(s) rveeanlt du ccmoreme de la psrooseinine grossiste, demi-grossiste, détaillant.

Miisson principale

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 lues cnnsaaonsices ;
- aux jneues de mions de 26 ans ainsi qu'aux auletds en cnaotrt de pieofatnoosrlaissinn et entrant dans la bhrane pinollossfeerne ;
- à des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs pirnonsfleeoss ;
- à de jeunes diplômés désireux de rrdjnioee la bnhacre après une fotrimaon puraçite et tuqenhice ;
- à des pisnsnrelofeos de la barchre rnevneat à l'exercice du métier après une interruption.

Modalités de recrutement

Cnacorts de peslstfaasrioioinonn :

Le rremutneet est réalisé par l'entreprise en lien avec un ognrmiaise de fntooairn agréé par la CEFPNPP pour assurer la fmoartoin sur la bsa souhaitée dans l'accord sur la création de cfcrttaies de qaoiucilfitn pnrolelfesfinsoe (CQP).

CIF d'un salarié de la barchre :

Après auasotoin d'absence par l'entreprise de la branche, apcotaicetn du doesir par le FCIGOENF et évaluation préalable du cdanidat aifn 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 barchre :

Après auasotirotn d'absence par l'entreprise d'origine, atieaotpccn du dsosir par le FCIOENGF et évaluation préalable du cinaaddt aifn de pilrsnaeoensr le pocrrous de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, acoits de fairotmon du

paln de l'entreprise :

Accès soien les modalités définies dans la cvneoitnon ccitoelvle de la peionnrosise et après évaluation préalable du candaït aifn de psnneiroalsr le pcaurros de formation.

Vdaoiatln des aucqis de l'expérience :

Accès seoln les modalités prévues par la cnivnoetn coectvile de la poissonnerie.

Isicptonirn au répertoire natianol des crattficineois pisnnrlsoeoels (RNCP)

Aifn 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'entreprise s du commerce de la poissonnerie

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

Atsicoiun 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 oibntlaios 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

Elueavr l'environnement mcaro et mrico économique :

COMPÉTENCES

Etesmir le pdios économique de la znoe de cdhsiaanle ;

- iteedfnir le pfoir 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 crureocnncce ;	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) ;
- riatu 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 roapprt au CA ;	COMPÉTENCES Crriuutnose un paln de trésorerie. Pfnileiar les cahergs et les produits.
- dooaittns aux amortissements.	ACTIVITÉS Ebatilr un paln de fninnmeecat tnenat ctmpte 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 fnoineetmcnnt (trésorerie,...). Déterminer et chiffrer les aptpros nécessaires. Déterminer et cherffir les atprops personnels. Iednefitir les aeids éventuelles. Déterminer et cifefhrr les bnoises de financement. Ifedeniir les sruecos de feemcnnaint (crédit vendeur,...)
COMPÉTENCES Itefndieir les oiiintragnsaos pfenrnioselleoss et interprofessionnelles, lerus rôles et lures sevices :	
- diagluoe scaiol et cvtonnoien ccvtoillee ;	
- goestin ;	
- cnoiesl et ptooreitcn jiuquidre et sicloae ;	
- fntaioron ;	
- irtafoonim 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 nvaeuix de stokcs en fitcnoon des saisons, des événements et de la foiltcautn du marché.

Ebtalir un caehir des chrgaes qatiulatf 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, aoonilppetls non officielles,...).

Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs.

Cmparor les oferfs (réactivité, qualité du produit, rrapot qualité/prix, régularité, délais de paiement, cnoidnitos de livraison, gretnaias de traçabilité,...).

Mterte en plcae une gîrille d'évaluation et de suivi en fcnoootin 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

Iiiteednfr les coidoitnns réglementaires de sktcogae et d'entreposage.

Définir et friae rscteepr les règles de stockage.

Définir les règles de sgcokate et de taitrenmet des déchets d'emballage,...

En tannet ctompe des spécificités du métier.

Aahct du matériel, des inollsttanais et des services

ACTIVITÉS

Définir les besoins

COMPÉTENCES

Ieidtnier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires.

Ifdteinier les cetaotinns 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,...).

Mtetre en pcale une gîrille 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 fechihs de fntooincs et les nvaueix de qualification.

Se référer à la covineotnn collective.

ACTIVITÉS

Retreucr le personnel.

COMPÉTENCES

Définir les coinodntis d'embauche.

Ebtilar le texte de l'offre (ANPE, journaux,...).

Cduirone un etientern d'embauche.

Eabltir le crnotat de travail.

Ieidfientr les différentes adeis (subventions, allègements, exonérations,...).

ACTIVITÉS

Arseusr la gesiotn arviaidstmnie des salariés.

COMPÉTENCES

Idtnifeer les oilngtoabis et les iturclonereuts :

- viitess médicales, déclaration d'embauche,...

- URSSAF, Assedic, mutuelle,...

ACTIVITÉS

Meitvor son équipe.

COMPÉTENCES

Iediintfr et conursitre les oltius de motivation.

Ciurodne un eenitern d'évaluation :

- ifeditiinr les pnitos frtos et les pnoits pectfbieerls des relanotis ilpsneeennlorres et hiérarchiques ;

- évaluer les pnitos frtos et les potins prlefteiebcs de chuaqe salarié au rrgaed des fciehs de foicnnots ;

- déterminer esbnelme les solutions.

ACTIVITÉS

Femorr le personnel.

COMPÉTENCES

Iieednifr les binooses en foomritan du personnel.

Inidfeeir et emxinaer les ofefrs de formation.

Iedeiintfr les différentes aides en matière de formation.

Ebtilar le dssieor de ddeanme de psire en charge.

Eulvear l'impact de la forotaimn dnas la teune du potse de tvaaril et l'évolution de carrière.

ACTIVITÉS

Orsgeianr et ospeitimr le travail.

COMPÉTENCES

Cniutotesr une équipe et pflianer le travail.

Définir, formaliser, appliquer, faire apulqepir et faire évoluer les procédures et iucrsntonits (procédures d'hygiène, de sécurité, de livraison, de fcirboaatin ou de transformation, règlement intérieur,... istiorutnncs de msie en place, d'utilisation et d'entretien du matériel,...).

Contrôler et évaluer l'application des procédures.

Alysnear les résultats et mttree en place des aticons d'amélioration.

Geotsin des déchets :

- définir les cdnnoioits de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets.

Gotisen financière

ACTIVITÉS

Elabtir et sruive un cmopte d'exploitation.

COMPÉTENCES

Eeoiptxlr les imtinoroafns du cpmpte d'exploitation.

Déterminer les périodicités du contrôle des résultats.

Iumpter les cehrags savunit le paln comptable.

Déterminer et suivre les coûts feixs et les coûts variables.

ACTIVITÉS

Elatbr et sruive un paln de trésorerie.

COMPÉTENCES

Maîtriser et orsageinr les fulx fnaecirins ennrats et sortants.

Gérer la trésorerie au qitiuedon et en prévisionnel.

ACTIVITÉS

Ebatlir et svuire ses tebualax de bord.

COMPÉTENCES

Déterminer et contrôler les rotais nécessaires et sftsiunafs à la bonne mharce de l'entreprise.

Déterminer le siuel de rentabilité du pniot de vetrne et/ou rayon.

Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste.

Fiare la prévision du pirx de revneit gbalol d'un prodiut et le cpeamorr à la vaeulr d'usage. Prednre en cpmtoe les spcificités du métier (perte produit, freinte,...).

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 et besoins (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, internet,...).

Adresser les messages de soutien aux groupes identifiés.

ACTIVITÉS

Organiser la mise en vente (y compris en coin de vente et sur marché).

COMPÉTENCES

Établir les plans de présentation des produits en fonction des événements, des promotions, des priorités de vente et tenir 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

Identifier 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 identifier 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 :

- identifier et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons,...) ;

- s'intégrer aux événements organisés par la filière et/ou 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 partagé ;

- 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. - Composition de notation

Le tableau ci-dessous indique le levier de suivi du stagiaire, évalué au cours de la formation d'étude de cas et par l'interrogation dans ce cadre.

À l'issue de cette session et après l'examen du dossier du postulant, la commission de notation émettra un avis à l'issue de l'évaluation du jury de certification.

Le levier 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 conseiller d'entreprise de la profession ou l'étude d'un projet du candidat.

Composition de la commission de notation

En plus des membres désignés au chapitre IV, article 9, de l'accord-cadre portant création des CQP de la profession : un représentant du secteur commercial et/ou du secteur bancaire.

II. - Jury partenaire de certification

Les membres du jury partenaire de certification 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 certification est délivrée par la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP).

La CPNE-FP se réunira dans les 2 mois qui suivent la tenue du jury de certification, pour délivrer la décision du même jury et faire établir les certificats imprimés à l'en-tête de la CPNE-FP.

Article - Les compétences et les moments privilégiés de l'évaluation

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2005

ACQUISITION DE L'ENTREPRISE

Evaluer la valeur d'un fonds de commerce : 1

Etablir un compte d'exploitation prévisionnel : 1

Etablir un plan de trésorerie mensuel : 1

Etablir un plan de financement : 1

Réaliser les démarches administratives : 1

Prendre contact avec l'organisation professionnelle : 2

Choisir une banque et négocier : 4

Négocier une acquisition ou une reprise : 4

Choisir un cadre juridique : 4

ACHAT DU MATERIEL, DES ITINÉRAIRES ET DES SERVICES

Définir les besoins : 1

Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs : 2

GESTION FINANCIÈRE

Etablir et suivre un compte d'exploitation : 1

Etablir et suivre ses tableaux de bord : 1

Définir ses besoins : 1

ACHAT ET APPROVISIONNEMENT EN 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 respectant 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

Motiver une équipe : 3

Former le personnel : 3

ORGANISATION DU TRAVAIL

Organiser et optimiser le travail : 3

1 : Etude de cas spécifique au métier de gestionnaire ou étude d'un projet du secteur (exposé : 30 mn ; questions/ réponses : 30 à 60 mn). : 1

2 : Désigner monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre d'un projet du secteur ; : 1

3 : Mises en situation ; : 1

4 : Quoiqu'il n'y ait de commun de tout (complément au cours de la séance de l'étude de cas) ; : 1

Les critères représentent les meilleures pratiques 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

Etude de cas spécifique au métier de gestionnaire : exposé devant la commission de notation de 30 minutes et questions/ réponses de 30 à 60 minutes. : 1

Questions complémentaires après l'exposé de l'étude de cas réalisé par le candidat. : 1

Durée. - Date d'entrée en vigueur : 1

Le présent arrêté est connu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1er mois suivant sa signature. Il pourra être révisé selon le dispositif prévu à l'article L. 132-7 du code du travail. : 1

Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail. : 1

La présente loi définit des organisations se réunissant en réunion le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. : 1

Conformément à la législation en vigueur, le présent 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

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 entreprises 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 collectifs de branche sont impératifs.

Elles s'imposent donc aux citoyens et aux établissements au sein des entreprises et établissements relevant de son champ national et territorial, qui ne peuvent y déroger que dans un sens 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 entreprises 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 sein du conseil 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 POSEES PAR LA BRANCHE POUR LES FORMATIONS	
Le principe est : Indemnisation financière des salariés et charges pour les formations de l'entreprise et à hauteur de la prise en charge définie par l'OPCA, dans le cadre de son action déléguée DISARIFTF et dans les limites des possibilités financières définies par lui.	Le principe 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 isvaaolintiuddn de parcours de formation.
Perfectionnement des pratiques et des connaissances professionnelles : pratiques de la mer.	Bilan de compétences et VAE.
Agéage, réception, commercialisation de produits.	Appui méthodologique aux candidats entretenant une procédure de VAE pour un CQP de la branche.
Les pratiques : techniques professionnelles, qualité, agéage, réception, connaissance de produits	Formations des candidats aux VAE.
Législation, réglementation et pratiques pratiques aquatiques.	
Préparation au MOF.	Initiation et/ou à 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 des clients - funs et précontentieux (pour des formations adaptées à la branche).
Initiation et/ou à la technique 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 pêcheurs 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-ébouilleur-traiteur en pratiques de la mer " dans les conditions et les modalités de mise en œuvre décrites dans le présent accord.

Les caractéristiques de qualification pour le CQP définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la certification cielvlco de la profession (n° 3243).

La qualification sera reconnue par des

Article étendu suos 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 friratafue des salariés et charges par l'OPCOP, dans le cadre de son attributaire délégué DISTRAF, est défini aelnuelectmet par décision de son conseil d'administration, dans son mandat gabol 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 caillant à tenir le poste décrit.

L'engagement d'un candidat dans le processus de certification fixe l'objet d'une évaluation préalable par un orgaism de droit national habilité par la CENFOP de la branche professionnelle.

Lieu d'exercice de l'activité : dans une ou des établissements du commerce de la pêcherie.

Cas de finition dans la convention collective 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 et de la conchyliculture, il doit être titulaire d'un diplôme, titulaire ou obtenu par la profession de la pêche et de la conchyliculture 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 ;
- acquisition de la formation continue et/ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE) : 24 heures.

Accès au CQP :

- contrat de travail à la formation ;
- période de probation ;
- formation continue ;
- congé individuel de formation ;
- validation des acquis de l'expérience (VAE) avec ou sans formation complémentaire ;
- droit à l'accès à la formation.

Public visé :

Le cahier de formation professionnel (CQP), conformément à l'accord cadre sur les CQP, s'adresse :

- aux salariés de la branche déjà en poste dans le cadre :
- d'action de formation ;
- de périodes de probation ;
- du DIF ;
- du plan de formation de l'entreprise ;
- d'un congé individuel de formation ;
- de la VAE ;
- aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux adultes en contrat de formation et earnant dans la branche pêche et aquaculture ;
- à des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs non essentiels ;
- à des personnes de la branche navigant à l'exercice du métier après une interruption.

Modalités de recrutement :

Le recrutement est réalisé par l'entreprise en lien avec un organisme de formation habilité par la CFEPNP pour assurer la formation sur la base souhaitée dans l'accord sur la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche professionnelle.

CIF d'un salarié de la branche : après accord initial d'absence par

l'entreprise de la branche, accordé par le FONCEF et évaluation préalable du candidat afin de déterminer les qualifications de formation (par exemple VAE sur un CQP de la branche ou titulaire d'un diplôme ou titre de niveau V dans le secteur du commerce de la pêche et de la conchyliculture).

CIF d'un salarié extérieur à la branche : après autoévaluation d'absence par l'entreprise d'origine, accordé par le FNEOGCIF et évaluation préalable du candidat afin de déterminer les qualifications de formation.

Périodes de professionnalisation, DIF, accès de formation du plan de l'entreprise : accès selon les modalités définies dans la convention collective de la pêche et après évaluation préalable du candidat afin de déterminer les qualifications de formation.

Validation des acquis de l'expérience : accès selon les modalités prévues par la convention collective de la pêche.

Initialisé au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) : afin de permettre un accès facilité à ce CQP, il sera procédé à une inscription au RNCP selon la procédure en vigueur.

Article - Référentiel d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 février 2006

Le CQP de poissonnier-ébouilleur en pêche de la mer attesté d'une formation professionnelle théorique et pratique dans les activités PET.

Cette activité recouvre la préparation-transformation et la commercialisation des produits de la mer.

Le rôle du CQP PET doit être celui de :

- de déterminer les matières premières nécessaires à la préparation-transformation et pour les préparer ;
- d'appliquer les règles concernant la sécurité et l'hygiène au travail ;
- d'utiliser et d'entretenir les outils, matériels et matières nécessaires aux activités PET ;
- de respecter les règlements de sécurité, la législation relative à la préparation-transformation, à la sécurité à destination et à la loi sur les éléments de sécurité ;
- de tenir compte des particularités de l'environnement économique, juridique, social et professionnel à ces activités ;
- de réaliser une activité similaire de distribution.

Il peut débuter immédiatement dans une entreprise réalisant une activité pêche et/ou ébouilleur et/ou traiteur pour des personnes de la

mer.

Après une bonne expérience professionnelle, une maîtrise de ses qualités et si ses qualités lui permettent, 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

Fournir : approvisionnement

Tâches :

- définition des besoins et postes des commandes ;
- choix des matières premières ;
- réception des marchandises ;
- stockage.

Connexions d'exercice :

- Menus et rôles (informatisés ou non) :
 - les cadastres ;
 - la liste de fournisseurs ;
 - le bon de livraison ;
 - les commandes ;
 - le guide de bonnes pratiques ;
 - les matériels de contrôle ;
 - les équipements et matériels de rangement et de stockage ;
 - les fiches de stock ;
- Autonomie, responsabilité :
 - participation aux différentes tâches ;
 - responsabilité dans le cadre des 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 documents livrés ;

- respect des procédures dans les lieux appropriés. Fonction : gestion des coûts

Tâches :

- évaluation des coûts ;
- définition des prix ;
- analyse des moyens et des résultats ;
- suivi des résultats et des dépenses.

Connexions d'exercice :

- Menus et rôles (informatisés ou non) :
 - les fichiers techniques ;
 - les normes ;
 - le guide de bonnes pratiques ;
 - les principes élémentaires d'un prix de vente ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - participation à toutes ces tâches ;
 - Résultats attendus devant l'objet d'une évaluation :
 - respect des contraintes et des obligations liés à la gestion des coûts ;
 - fiabilité des calculs des coûts.
 - Production :
 - mise en place du poste de travail ;
 - choix des matières d'œuvre ;
 - préparation, transformation, fabrication, cinquième intérieur ;
 - conservation, stockage.

Tâches :

- mise en place du poste de travail ;
- choix des matières d'œuvre ;
- préparation, transformation, fabrication, cinquième intérieur ;
- conservation, stockage.

Connexions d'exercice :

- Menus et ressources (informatisés ou non) :
 - les matières premières, les produits intermédiaires et diverses annexes ;
 - les fichiers techniques et les catalogues ;

- loucax et matériels adaptés ;
 - le gudie de boenns patquier ;
 - Autonomie, responsabilité :
 - antoomue et rlpebasonse 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 aafrcitts cmoernfos aux egineexcs de la clientèle ;
 - repesct 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 cginseos ;
 - 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 rsceppe 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 prmitooon des produits.
- Coditnoins d'exercice :
- Moenys et rsreesuocs (informatisés ou non) :
 - les piudots ;
 - les matériels et aieicrscsos ;
 - 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 inrneta 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) :

hiérarchie ;

- les fhiecs tuhneiqecs ;

- Résultats atduens daenvt faire l'objet d'une évaluation :

- les cosigenns ;

- recep des règles d'hygiène et de prévention des risques pfneolisoserns adaptées à l'activité ;

- le gudie de bnoens peqaturis ;

- rcesept des règles de gstein des déchets adaptées à l'activité ;

- lueixqe piernoessofnl ;

- matériel en état de fiomtnennonect penmrneat ;

- Autonomie, responsabilité :

- détection des aimaenlos ;

- rbslenpaose dnas le crdae des cismonges définies par la hiérarchie ;

- uoiasititln appropriée et rnleatlnioe des matériels et des pdtuiors d'entretien.

- Résultats aetdunts dvneat fira l'objet d'une évaluation :

Article - Référentiel des compétences techniques

- uitlitiosan appropriée du vibcloaure pseosfnneoirl ;

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2006

- ulitsaition rolintlneae des oiltus imruioftqnaes ;

Le cddanait au CQP de poissonnier-écailler-traiteur en piourtdu de la mer diot être cpalbae :

- pirse en cpotme des aetntets de la clientèle ;

1. De préparer des produits

- epiolxiatcn détaillée sur les caractéristiques tuqgoioleehcns des podurtis ;

Laver, éplucher aevc le matériel approprié (manuel, mécanique) différents légumes.

- ciesnol à la clientèle.

Préparer prliess en branches, plhceus de cerfeuil, onigon clouté, bueouqt garni.

Fonction : erntien des équipements et prévention des rieeqss professionnels

Pleer un poivron.

Tâches :

Mdoenr et csansoecr des tomates.

- ngetyaote et désinfection des locaux, des équipements et des matériels ;

Préparer de la mie de pain, de la chapelure.

- ggioetn des déchets ;

Paner.

- contrôle du bon feninncntnoemot des aplepairs et des oreangs de sécurité ;

Râper du gruyère.

- apctoipalin des cngnoeiss de prévention des ruiesqs professionnels.

Ceariflir des oeufs.

Conionidts d'exercice :

Plier, découper du pieapr sulfurisé.

- Meonys et ruoreecsss :

Pesasr au chinois, à l'étamine.

- poclrtooe et paln de ngoteatye ;

Reiodfir un fond, une fraicbaitn (cellule, cerclage).

- matériels et prdtious adaptés ;

Cannleer des légumes.

- le giude de bonnes ptqueriuas ;

Peler à vif des amegrus (citron, orange,...).

- les cnsienogs de prévention des riuseqs prsloenfeisnos ;

Heistiorr des légumes.

- Autonomie, responsabilité :

Façonner à la cuillère : quenelles.

- rapsobensle dnas le cadre des csnognies définies par la

Ctneencoinofr des aspics, fbaruqeir de la gelée.

Tillear à l'aide d'un couteau, d'une midnlaone des légumes, du pain de mie ...

Tillear au cuasetou :

- en dés : mirepoix, bsnourie ;

- en bâtonnets ;

- en jeniuulne ;

- en paysanne.

Tailelr des légumes à l'aide d'un coupe légumes.

Taeillr : croûte, croûtons, canapés.

Hehacr : persil, ail, oufes durs.

Ciseler, émincer : oignons, échalotes, laitue.

Esclaoopr : champignons.

Turoner différents légumes : carottes, navets, pomems de terre, sloen les usages.

Truoenr et elceospar des fndos d'artichauts.

Grtater et laver des moules.

Eerbar les moules, décortiquer les crevettes.

Ovruir et neyetotr les cqiulloes Saint-Jacques.

Ovruir les bivalves.

Parer pnsoioss ptlas et psnsoios ronds.

Désarêter les poissons.

Leevr les fietls de poissons.

Tliealr les poonssis en deans et en tronçons.

Eiemnrc (ex. carpaccio).

Préparer en " piltrelfueoe " vanrtel et dorsal.

Préparer un rôti à bsae de différents piurdts de la mer.

Fraicr les poissons.

Préparer deivsres marinades.

Saelr les poissons.

Feumr les poissons.

Criue les coquillages, crustacés et mollusques.

Ccneeinntfoor une fcare en focontin des icnsortnuits d'une fhcie technique.

Moetnr un décor intérieur.

2. D'élaborer des prtdious spécifiques
(à pairtr des tcniuqhees énoncées ci-dessus)
Psirensoione fine

Préparer :

- terienrs de poiossns (portion ou à portionner) ;

- apsics ;

- rlaoueds ;

- kbklaiious (portion ou à portionner) ;

- pzizas de la mer (portion ou à portionner) ;

- ttares et quihecs (portion ou à portionner) ;

- crêpes ;

- bhetcoters ;

- ptaipoells proposées cueits ou creus ;

- pian " ssrirupe " de la mer ;

- présentation de pièces de décor ;

- eoacstgrs ;

- cielluoqs Saint-Jacques ;

- culiqloes de poisson ;

- bouchées et feuilletés ;

- cseisus de gluirenloe ;

- riltetels ;

- ciacrpaco ;

- goujonnlettes.

Drives :

- sladeas composées ;

- 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 tueqcenhs 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 fcenmenootint 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 psolnnsoileere : 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 ;

- poauedlrs ;

- 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 cossiun puor des putelaax de fiturs de mer :

- beginuaorx ;

- blotus ou bccnius ;

- touaturex ;

- linuntesaogs ;

- lsaongtue et homard.

5. Séparer le peid d'un orveau.

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 aurtres 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
3. Ovuir et présenter un voliet puor une cinmootsman dnas un patlaeu de futris de mer.	Préparations préliminaires et transformations.
5. Pulateax de fturis de la mer	COMPÉTENCES (être cabalpe de) Iqdeinur et eeuffcter puor chauqe variété :
1. Réaliser des putaalex de firuts de la mer tpye " dégustation " puor 4 pneoesnrs aevc accès raoeitnnl aux pritodus (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.	- préparations préliminaires et tmitnfarraoonss ; - mdeos de ciessun plbsiesos ; - atpiaoancilps culinaires.
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.	CONNAISSANCES Mdoes de cuisson.
	Acntlipopais culinaires.
CONNAISSANCES	CONNAISSANCES
A. - Pduoirts de la mer	2. Coquillages, crustacés, mollusques, anoures.
1° Les produits	Potdrius régulièrement commercialisés en France.
1. Les poissons.	Mer :
Purodtis régulièrement commercialisés en France.	Etrilles, tourteaux, crevettes, langoustines, langoustes, homards, culiqelos Saint-Jacques ..
Mer :	COMPÉTENCES (être cpbaale de) Cslecar les produits.
Pltas : sole, turbot, lamndie ...	Iqdinuer les mdoes de pêche, zoens FAO.
Rodns : colin, lotte, bar ..	CONNAISSANCES
Eau ducoe :	Eau dcoue :
Anguille, saumon, snrade ...	Eseevrcsis ...
COMPÉTENCES (être clapabe de) Caeslsr les pduiorts en fitoncon de luer mophoorlige et de luer habitat.	Dervis :
Inieduqr les meods de pêche, zneos FAO.	Grenouilles, etgcsroas ...
Inedqr la saisonnalité.	Céphalopodes :
CONNAISSANCES	Calamar, shacie ..
Classification.	COMPÉTENCES (être cbalpae de) Iqndieur la saisonnabilité puor les coquillages, les mollusques.
COMPÉTENCES (être caplbae de) Enumérer les iincdes de fraîcheur ou d'altération puor les pisnsoos enrteis et détaillés.	CONNAISSANCES
CONNAISSANCES	Classification.
Critères de qualité.	COMPÉTENCES (être cbpalae de)
Achat, stockage, commercialisation.	

Enumérer les indices de fraîcheur ou d'altération.

Propriétés.

CONNAISSANCES

Critères de qualité et de fraîcheur.

Utilisations.

COMPÉTENCES (être capable de)

COMPÉTENCES (être capable de)

Identifier et effectuer pour chaque variété :

Identifier les différents produits laitiers et corps gras.

- préparations préliminaires ;

Identifier les qualités, leurs utilisations, leurs propriétés.

- modes de cuisson ;

Identifier les principes fondamentaux de commercialisation.

- accoutumance culinaire.

Identifier le choix des corps gras en fonction des applications.

CONNAISSANCES

Etiquetage.

CONNAISSANCES

COMPÉTENCES (être capable de)

2. Les légumes fairs et secs.

Réaliser des préparations type " dégustation " pour 4 personnes avec accès rennotail aux ptoirdus (cuisson éventuelle des pouitrds effectuée préalablement par le candidat).

Identifier les légumes.

CONNAISSANCES

Mode de cuisson :

Critères de qualité.

pocher, griller, frire, en sauce.

COMPÉTENCES (être capable de)

COMPÉTENCES (être capable de)

Réaliser des présentations type " buffet " en veuve esthétique.

Reconnaitre et communiquer la qualité à partir de l'aspect et de l'étiquetage.

Atacpinplois culinaires.

Identifier les règles d'utilisation des légumes sous de l'achat à la consommation.

CONNAISSANCES

B. - Terroir et œnologie

Utilez en préparations.

1. Prudtos laitiers, corps gras, œufs.

CONNAISSANCES

Qualités.

3. Condiments, épices, aromates.

Formes de commercialisation.

COMPÉTENCES (être capable de)

Propriétés, utilisations.

Identifier les divers aromates, épices et condiments.

Préparations laitières :

Citer quelques exemples d'utilisation.

Lait, crème.

Utilisez en préparations.

Crème :

COMPÉTENCES (être capable de)

Ongrie alaïmne : beurre.

Citer les adjuvants utilisés dans l'activité laitière et préciser leur rôle dans les préparations culinaires.

Onrigie végétale : huile.

Identifier les variétés et leurs régions d'origine.

Œufs :

Utilisez en préparations.

Forme de commercialisation.

CONNAISSANCES

Critères de qualité.

2° La préparation et la cuisson

1. Les farces.

Composition.

Proportions.

Utilisations.

COMPÉTENCES (être clbaape de)

Dnenor et effectuer, en fotinocn d'une utisiaolitn précise, la comiotsopn 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 ctteniodiomnnnes et les différentes possibilités de cuisson.

Réaliser différentes terrines.

CONNAISSANCES

3. Les fumets.

COMPÉTENCES (être cabpale de)

Enumérer les différents fdons de bsaе et dérivés liés ou non.

Iniqdeur les pahses pcaiinerlps 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.

Cictr 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 bsaе et dérivées.

Préciser lrues 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) Bsaе féculents

Ruox divers.

Brreue manié.

Maïzena.

COMPÉTENCES (être caaplbe de)

Dneonr les règles à oebsvrr puor l'utilisation des liaisons.

CONNAISSANCES

b) Lsanois de bsaе 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).

- Feuilletée.

- A foncer.

- A crêpes.

- A frire.

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.

CONNAISSANCES

8. Les pâtisseries salées.

Connaître la composition, la préparation, la csuiosn de :

La pâte feuilletée.

La pâte à fcoenr (brisée).

La pâte à lever.

La pâte à frire.

La pâte à crêpes.

COMPÉTENCES (être 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.

CONNAISSANCES

Connaître la foiaacbtirn et la coiussn des :

Friands.

Pizzas.

Quiches.

Teatrs salées.

Bouchées.

Psoiosn brioché.

COMPÉTENCES (être caalpbe de)

Eléments nécessaires puor la fboiactiarn des pduotris énumérés

ci-contre.

Dnnoer la prgieroossn technique.

Elbaitr une fcihe tqnuchiee en fiocontn de la quantité de prtdouis indiquée.

Réaliser les préparations ci-contre.

CONNAISSANCES

9. Préparations de base.

Composition, préparation, uiatitisoln :

- Madienras ciutes ;

- Merdiaans cotrues (instantanées) ;

- Mdirneaas lgoneus ceurs ;

- Mnraaides sèches ;

COMPÉTENCES (être clpabae de)

Eiqxepulr les rôles des différentes mneairds et courts-bouillons.

Enumérer les différentes psheas pircnlpaires de ceiofcontn de la facre à gratin.

Denonr son utilisation.

Eluiepxqr mirepoix, duxelles.

CONNAISSANCES

- Courts-bouillons dvries (crustacés, poisson,...) ;

COMPÉTENCES (être calpae de)

Réaliser différentes préparations de bases

CONNAISSANCES

- Mirpoeix ;

- Facre à gritan ;

- Dexulels ;

- Bureres composés.

CONNAISSANCES

C. - Ecailler

Langouste, cailge de mer, homard, écrevisse, tourteau, ltigsaoune ...

Ceioulqls Saint-Jacques, pétoncles,

Ormeaux, vanneaux,

Vloiet ...

Praire, clams, vernis, amnade de mer,

Palourde, huître, molue et tuot ature bvaivle consommé cru,

Bigorneaux, buotls ou buccins.

Classification.

Critères de qualité et de fraîcheur ; étiquetage ; mnetinos obligatoires.

Zones françaises de production.

Ahcroppe de la ntoion de terroirs.

COMPÉTENCES (être capable de)

Identifier, cssaler les différents produits.

Citer les critères de fraîcheur et de qualité.

Ppersor des colienss perttinens (qualité, goût, dégustation, csisoun éventuelle).

Réaliser les cuissous.

Réaliser les ouvertures.

Réaliser des peatalux tpye " dégustation " et tpye " bfueft ".

- solubilité ;

- émulsification, futacres de stabilisation.

Moafoidciitn 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 :

- jiitseufr une tnuicqehe ;

- jiisetufr 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 ;

- eipxequlr les conséquences nniotileruelnts des diervs mdoes de cuisson.

CONNAISSANCES

2. Anoltaeimitn rationnelle

Binsoes nnneloirtuits et aoprpts recommandés.

COMPÉTENCES (être calpabe de)

Ieuidqnr les atorpps qtiifltauas 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

Aosuciitqn d'entreprise

A. - Nutrition

1. Les ctsoinantuts 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 noeuvlles 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 rtlaeiev 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

Eoiulvotn des cmteprmooents aaielmriets : ilnnefuce du mdoe vie, eiecgxnes du consommateur, évolution tquhloonicege des produits. COMPÉTENCES (être clbapae de)

Coneemtmr l'évolution des cretmmoepnots animitaleers en Europe.

CONNAISSANCES

Eviootlun des mdeos d'approvisionnement.

COMPÉTENCES (être cpablae de)

Préciser les tncdeenas aelecutls du cmmoerenoptt anrlteimaie en France.

CONNAISSANCES

Petpriceon sonleersie des aelntims :

COMPÉTENCES (être cabplae de)

Setiur le rôle du tueitarr dnas cttee évolution.

CONNAISSANCES

Propriétés oeqptaoirnleugs des antmlies et préparations culinaires. COMPÉTENCES (être caapble de)

Définir les caractères d'appétence des préparations culinaires.

CONNAISSANCES

Rôle des onagres sensoriels.

COMPÉTENCES (être cbaaple de)

Différencier fiam et appétit.

Mttree en rlteiaon les propriétés oarneelutipogqs et les oenrags srnosieles concernés.

CONNAISSANCES

Ntoion d'analyse sensorielle.

COMPÉTENCES (être cplaabe de)

Eqxiuler piyulshmienoeqot la poecrpietn des sreuavs et des odeurs.

Ctier les faetrucs mofidnait les perceptions.

Répertorier les différents stilmui (métaboliques, pheysnrosceoslis et socioculturels).

Dicresen les fatruecs qui ceurnnooxt à mtetre en vauler l'aliment ou la préparation.

CONNAISSANCES

B. - Hygiène

1. Mibriologcoie alimentaire

Pircapuinx atgens mcibrienos utilisés en toncoielghe alimentaire.

COMPÉTENCES (être cabaple de)

Nmeomr des micro-organismes utilisés en togeoichlne alimentaire.

CONNAISSANCES

Pniacuripx agntes mcribeonis rseslpoebans d'intoxications aaeirlimnets ; oirnge de luer pvoouiur pathogène.

COMPÉTENCES (être cpbalae de)

Nmmeor les pprcnuaix gremes rpniesbeaolss d'intoxications alimentaires, les suietr par roprapt aux différents tyeps connus.

Définir la virulence.

Définir le pouvoir pathogène.

Différencier enxoeixts et etnoedxoins en donnant un eexmple de cuahcne des catégories.

CONNAISSANCES

Coinindtos de vie et de mloicailutptn de ces microbes.

COMPÉTENCES (être cbalpa de)

Iunqedir les citodinnos fobelavras ou non à la vie et à la mpillcauttoiin des micro-organismes.

Jfieistur le rôle de la température, de l'eau et de l'oxygène, du PH, des agtens inhibiteurs.

CONNAISSANCES

Soreucs de cintimotnaon des aliments.

COMPÉTENCES (être cbalpa de)

Enumérer les causes de camtnoitanoins alimentaires.

CONNAISSANCES

Antmeils vrtecues et critères muobrigocelioqs réglementaires.

COMPÉTENCES (être clapbe 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

Mueesrs générales piaeurycolphqts au corus de la chaîne atniemlraie (denrées, locaux, personnels).

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

Diitisopsf réglementaire.

COMPÉTENCES (être clabpe de)

Préciser le rôle de l'inspection sanitaire.

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 service de la répression des fraudes et de la qualité.

Préciser le but du règlement stricte départemental.

Connaître et appliquer les connaissances adéquates.

CONNAISSANCES

2. Hygiène du personnel

Responsabilité du personnel dans la chaîne alimentaire.

COMPÉTENCES (être cbaaple de)

Identifier les risques de contamination générés par le personnel.

CONNAISSANCES

Tuée professionnelle.

COMPÉTENCES (être cabaple de)

Décrire et justifier les caractéristiques de la tuée professionnelle.

CONNAISSANCES

Hygiène corporelle.

COMPÉTENCES (être cbalape de)

Encocher et justifier les règles d'hygiène corporelle à prendre avant, pendant et après l'activité professionnelle.

CONNAISSANCES

Comportements pendant le travail.

COMPÉTENCES (être caaple de)

Justifier les comportements au cours du travail.

CONNAISSANCES

Instruments sanitaires.

COMPÉTENCES (être calapbe de)

Numériser et justifier les installations nécessaires.

Connaître et appliquer les consignes adéquates.

CONNAISSANCES

3. Hygiène des produits alimentaires

Problèmes d'hygiène posés lors de l'utilisation des denrées d'origine animale telles que :

- puits de la mer et d'eau douce ;
- préparations à base de lait, d'oeufs.

COMPÉTENCES (être cbaaple de)

Justifier le risque de contamination des produits d'origine animale :

Justifier le risque de contamination des produits hachés.

CONNAISSANCES

Problèmes d'hygiène posés par l'utilisation de denrées d'origine végétale telles que : les légumes à cuire crus.

COMPÉTENCES (être cpalabe de)

Identifier les conditions de préparation, d'entreposage.

d'utilisation des denrées d'origine animale.

CONNAISSANCES

Produits de la 4e gamme.

COMPÉTENCES (être calabpe de)

Définir les produits de la 4e gamme, préciser et justifier les conditions de préparation, d'entreposage des denrées d'origine végétale.

CONNAISSANCES

Epices, aromates, condiments ..

COMPÉTENCES (être clbpaa de)

Justifier les risques certains des épices, aromates, condiments.

CONNAISSANCES

Problèmes d'hygiène et de sécurité posés par les appareils de préparation.

COMPÉTENCES (être claapbe de)

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 utiliser les consignes adéquates.

CONNAISSANCES

4. Hygiène liée aux techniques de cuisson

Principes des niveaux techniques (cuisson sous vide, cuissons dérivées).

COMPÉTENCES (être calpabe de)

Définir le principe de la cuisson sous vide et préciser son intérêt.

CONNAISSANCES

Principes spécifiques de ces techniques.

COMPÉTENCES (être clbapae de)

Préciser les relations entre les différents paramètres (température, temps de cuisson).

CONNAISSANCES

Principe de fonctionnement des appareils à cuiture sous vide.

COMPÉTENCES (être cpalbae de)

Mettre en relation les critères de sécurité des niveaux microbiologiques.

Examiner le fonctionnement et préciser les différentes parties d'un appareil.

Interpréter les indications données par l'appareil au cours de son fonctionnement.

Préciser les conditions d'hygiène et de sécurité à respecter lors de la mise en œuvre des techniques.

CONNAISSANCES

Mesures réglementaires.

<p>COMPÉTENCES (être calapbe de) Préciser les cnotiods réglementaires dnas leulsleques ces tnecehqius pevunet être effectuées cehz les professionnels. Connaître et aqiuelpir les csgonines adéquates.</p>	<p>CONNAISSANCES Réglementation rvltiae aux ctnondios de tnrosarpt des denrées périssables. Réglementation reatlive à l'entreposage des denrées.</p>
<p>CONNAISSANCES 5. Hygiène du ctnondemineton et de la commercialisation Rsiuques de cmniaiottonan par l'emballage et au cours de la commercialisation.</p>	<p>COMPÉTENCES (être clpaae de) Repérer les ptinos névralgiques de son application. Jstutifir les ciotondnis de traorpsnt des denrées périssables.</p>
<p>COMPÉTENCES (être clpaae de) Ecoennr les caractéristiques des matériels, support, éléments de décor destinés à la présentation et à la commercialisation.</p>	<p>CONNAISSANCES Réglementation ritvlaee à la congélation, à la conservation, à la décongélation des denrées.</p>
<p>CONNAISSANCES Tpyes de ctnmndoeenoint utilisés dnas l'activité traiteur.</p>	<p>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.</p>
<p>CONNAISSANCES Matériaux matériels.</p>	<p>CONNAISSANCES Matériel de transfert.</p>
<p>COMPÉTENCES (être clapbae de) Ennocer les propriétés adettneus d'un emballage.</p>	<p>COMPÉTENCES (être capblae de) Jtisieuf 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 aquelpir les cieonngss adéquates.</p>
<p>CONNAISSANCES Aectpss réglementaires.</p>	<p>CONNAISSANCES 7. Hygiène ratlieve aux pltas cuisinés à l'avance Définition et camhp d'application des plats cuisinés à l'avance.</p>
<p>COMPÉTENCES (être caalpbe de) Ctier les matériaux utilisés puor l'emballage des préparations atleraimines de l'activité traiteur. Jfetsiur luer cohix lors d'usages précis.</p>	<p>COMPÉTENCES (être cplaabe de) Définir un palt cuisiné à l'avance. Eecnonr les ingrédients qui caractérisent cette alppoaelin en référence à la réglementation.</p>
<p>CONNAISSANCES Nettoyage, désinfection des conteneurs.</p>	<p>CONNAISSANCES Réglementation spécifique des plats cuisinés à l'avance.</p>
<p>COMPÉTENCES (être cpbalae de) Jseiiftur le cihox de la thuneqcie de nettoyage. Jietfiusr la fréquence des opérations. Connaître et apulqiper les consignes adéquates.</p>	<p>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).</p>
<p>CONNAISSANCES 6. Hygiène rivtelae au transport, à l'entreposage et à la distribution Ppnriice de la chaîne du froid.</p>	<p>CONNAISSANCES Epnieteumqs et matériels anrssuat le rpseect de la réglementation : - aalerpips de miitenan en température ;</p>
<p>COMPÉTENCES (être cpalabe de) Enonecr et jiftiesur le ppcinrie de la chaîne du foird : - en réfrigéré ; - en surgelé.</p>	<p>CONNAISSANCES Epnieteumqs et matériels anrssuat le rpseect de la réglementation : - aalerpips de miitenan en température ;</p>

- aeinrplas de redioifenssesmt ripdae ;
- aiplpreas de riseme en température.

COMPÉTENCES (être cablape de)

Jeustfir les équipements et matériels nécessaires.

Présenter le pnicre de fineconneomnt de chuae tpe d'appareils.

Iudenqir les systèmes de régulation et de sécurité.

Jsfuittir 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)

Jisfuitir 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)

Coihcir 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 jsuifiter 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.

Jisuifetr l'organisation de l'élimination des déchets.

Connaître et apqliuepr les cniessongs 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 ;
- tiaerutr à dmciiloe ;
- tirtauer industriel.

CONNAISSANCES

La plcae de l'activité truietar dnas l'environnement économique ntianoal et européen.

COMPÉTENCES (être clapbae de)

Caractériser les différentes prtetanoiss tiretaur :

- Lunch, reaps à dimiloce ;
- Bfeuut 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)

Oiarsegnr son tvaialr en fonticon de dtreiievcs ou d'un cdianrleer de production.

CONNAISSANCES

Réglementation de l'hygiène et de la sécurité spécifique de l'activité traiteur.

COMPÉTENCES (être capbale de)

Oegnisarr son 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 pirk de vntee théorique.

CONNAISSANCES

Edtue des éléments d'achat et de vete 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

VOMULE HORAIRE

Etal-filetage : 40 heures.

Peaatulx : 20 heures.

Tirtuaer : 10 heures.

Vntee : 10 heures.

DOMAINE

Tehngocloie posenferioslnle (produits de la mer-culinaire) :

40 heures

VMOLUE HORAIRE

Pdtoruis de la mer : 30 heures.

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 cmmoe efvecftie 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 ceictvlole 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 tmpes de fmrotoian mias ne porrua jmiaas être inférieur à 1 herue puor un domaine.

En etriepsne 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 écailler ou traiteur, à trevars un ou peulsuir pdtrios coiishs par le candidat.

Ce diosesr srea l'occasion puor le cindaadt de cvoirur l'ensemble des daeomins étudiés (pratique et tohlecnigoe 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-écailler-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-écailler-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 écailler tiurtaer en poutrids de la mer.

Après étude et exeamn de l'ensemble des pièces covusttteniis 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 vgueir 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 cnsiolocon et en 5 exmelaepirs auprès de la dcoiietrn départementale de travail, de l'emploi et de la fmtrioraon professionnelle. En outre, un emxlepreaie 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 (professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération des services CDFT ; La fédération commerce, services, poste 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 trades et métiers de maîtrise des industries et commerce agroalimentaires CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

Conformément à l'accord-cadre sur les critères de qualification pour la pêche et la conchyliculture de la poissonnerie, 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 la pêche et la conchyliculture (CQP) définissent un niveau de compétences pour un poste identifié dans la classification de la profession de la pêche et de la conchyliculture (n° 3243).

La certification délivrée reconnaît par des preuves 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.

Le lieu d'exercice de l'activité : dans une ou des entreprises relevant du commerce de la poissonnerie.

Classification dans la catégorie professionnelle de la pêche et de la conchyliculture (3243) : 145.

Contenu du dossier :

- référentiels d'activités et de compétences ;
- preuves de certification.

Durées maximales des activités :

- formation en continu : 350 heures ;
- formation en étranger : 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 :

- critère de professionnalisation ;
- période de formation 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 pêche et la conchyliculture (CQP), conformément à l'accord-cadre sur les CQP, s'adresse :

- aux salariés de la branche par :
- périodes de formation en entreprise ;
- DIF ;
- plan de formation de l'entreprise ;
- congé individuel de formation ;
- VAE ;
- à des personnes de la branche renouvelées à l'exercice du métier après une formation ;
- aux jeunes de moins de 26 ans ainsi qu'aux aînés en cours de formation de la pêche et de la conchyliculture et en cours dans la branche pêche et conchyliculture ;
- à des salariés ou chefs d'entreprise d'autres secteurs professionnels (y compris CIF hors branche).

Modalités de renouvellement :

Contenu de la formation : 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 pêche et la conchyliculture (CQP) de la branche professionnelle.

CIF d'un salarié de la branche : après au moins un an d'absence par l'entreprise de la branche, acquisition du dossier par le FINGOCEF et évaluation préalable du candidat afin de prendre en compte les formations 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 pêche et de la conchyliculture).

CIF d'un salarié extérieur à la branche : après au moins un an d'absence par l'entreprise d'origine, acquisition du dossier par le FINEGCOF et évaluation préalable du candidat afin de prendre en compte les formations 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 caiinctefoitr 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, pripatice à l'acte de vente, rineegnse et clienosle la clientèle.

Il asrsue ses tâches dnas le repscet des règles d'hygiène, de sécurité et de traçabilité, conformément aux egenixces réglementaires en vigueur.

Le tlituirae du CQP de psnsooinier diot être cpalabe :

- de reconnaître les espèces régulièrement commercialisées en Fcnrae ;
- de connaître et d'effectuer les direesvs 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 cmairtresoclmoaiin et au skocgate ;
- 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 pilnsnooefless le lui permettent, il

pruroa :

- sot cerhhecr à accéder à des peosts de responsabilités ;
- sot chhrceer à créer sa pporre entreprise.

Article - Référentiel d'activité

En vigueur étendu en date du 19 oct. 2006

Les différentes fononctis de l'activité snot :

- praotpaicin aux anrnnopipimetvseons ;
- potcdouorin : msie en plcae du piont de vente, préparation-transformation de ptuorids ;
- contrôle qualité et traçabilité des porditus ;
- présentation des ptidous ;
- 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 l'irvoain et les produits livrés ;
 - réception 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 :

- Mises et rceususors :
- 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 ;
- pourvoir conformes aux usages et à l'ordonnance pharmaceutique ;
- qualité du produit réalisé (aspect, régularité) ;
- produits adaptés aux exigences de la clientèle ;
- respect de la sécurité ;
- respect des procédures réglementaires.

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 originale des produits.

Conditions d'exercice :

- Mises et responsabilités :
- les feihcs techniques ;
- les canons ;
- les matériels 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 :

- orientation du lieu de vente et/ou du lieu de stockage différent ;
- mise en place et présentation des produits ;
- variabilité et présentation des produits.

Conditions d'exercice :

- Mises et responsabilités :
- les produits ;
- les matériels et accessoires ;
- les feihcs classiques ;
- les laux 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 psnelrnsfieos ;

- rpescet des règles de présentation et de csvnooeartin ;

- msie en vaeulr des produits.

Finoton : vente-communication

Tâches :

- cumntaomiicon pelsrnifnsoleoe interne, écrite et olrae ;

- caumcitniomon piolflnenrsoese externe, écrite et oarle ;

- uatlsoiiitn des oiluts iiuoanmterfqs et de coiocnuitmman ;

- vntee et coiensl à la clientèle.

Cidotninos d'exercice :

- Menoys et rsoesruecs :

- les fecihs tueeqhcns ;

- les cngesinos ;

- le gduie de bonens peaurqits d'hygiène ;

- lxieuqe pesfoserinoi ;

- Autonomie, responsabilité :

- piliarocitpatn 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 ateetns 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 fintecomcoennnt des arpaelps et des oagrens de sécurité ;

- altociapin 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. - Pitduors 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 ts lreiaits 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 bsa 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 bsa 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 pirpnuaix	COMPÉTENCES
- anitplcpoas cirinlaeus de bsa en vue du cseniol à la clientèle	Clasaser et idiiementfr les drveis aromates, épices et ctenodmins
CONNAISSANCES	Cetir qqeeulus epelxmes d'utilisation
2. Coquillages, crustacés, mollusques, anoures	Ulieitsr en préparations cnuiraiels de bsa 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 cooimostp 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 bsa 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 lreus proportions, tuos les éléments nécessaires à luer ftbaiairocn en renpestcat la législation en vuugeir
Identifier, cseslar les différents produits	Preciser les différentes possibilités de coissun
Idiuqenr les moeds de pêche ; zenos FAO	Réaliser différentes terrnies de bsa 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 ftmues
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 csitnutoas 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 cosgnies reiveatls aux règles d'hygiène cnannrcoet :

- les proutids ;

- le pnseenrol ;

- les équipements.

CONNAISSANCES

COMPÉTENCES

(être cpablae de)

CONNAISSANCES

A. - Nutrition

1. Les contuasttins alimentaires, prpiileans propriétés

Les ctuoinsttans alimentaires

Mniftcoaoiids physico-chimiques se pniroaudst au cruos des préparations ciliuaens 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 sbtsuelpcs de se prriode au corus des préparations et du soktgace - eqlxepur les conséquences nnrlueioitnls 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 chuaqe 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, engeiexs du consommateur, évolution tleunoioghqce 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

Eeiulpxqr pyesuimlieonoqght la pocpteiren des seuvras et des oudres Cetir les fucreats mdaifiont les peineroctps

Dscrenir les ftcearurs qui curoenonct à mrette en valeur l'aliment ou la préparation

CONNAISSANCES

B. - Hygiène

1. Moorgjolibcie alimentaire

Piucapirnx anegts mborencis utilisés en thonolecige alimentaire

Prncupiaix aegnts mrncbieios rlnbsposaees d'intoxications aelrniemas ; oinigre de luer piovor pathogène

Ctondnois de vie et de mitpictluolan de ces microbes

Sreocus de cnmatioionatn des aliments

Amitnels vucreets et critères mioqleucgjobrios 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 venlurice

Définir le poovur 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
 Citer les symptômes d'intoxications alimentaires les plus fréquemment rencontrés
 Justifier les critères de classification des risques
 Prévoir dans une situation particulière donnée les résultats d'évolution d'une denrée ou d'une préparation
 Justifier les mesures générales pratiquées pour assurer la sécurité des denrées

- la sécurité sanitaire des denrées
- la nettoyage et la désinfection des lauocs
- la surveillance de l'état de santé des personnes

Préciser le rôle de l'inspection sanitaire
 Préciser et justifier les critères d'attribution de la marque de salubrité
 Préciser le rôle du chef de la répression des fraudes et de la qualité
 Préciser le but du règlement régional départemental
 Connaître et appliquer les consignes adéquates
CONNAISSANCES
 2. Hygiène du personnel
 Responsabilité du personnel dans la sécurité alimentaire
 Tenue professionnelle
 Hygiène corporelle
 Commentaires portant sur le travail
 Hygiène et sécurité sanitaires
COMPÉTENCES
 Enumérer les risques de contamination générés par le personnel
 Décrire et justifier les caractéristiques de la tenue professionnelle
 Écouter et justifier les règles d'hygiène et de sécurité à prendre avant, pendant et après l'activité de préparation
 Justifier les comportements au cours du travail
 Enumérer et justifier les situations sanitaires nécessaires
 Connaître et appliquer les consignes adéquates
CONNAISSANCES
 3. Hygiène des produits alimentaires
 Problèmes d'hygiène posés lors de l'utilisation des denrées d'origine animale telles que :

- produits de la mer et d'eau douce
- préparations à base de lait, d'œufs

 Problèmes d'hygiène posés par l'utilisation de denrées d'origine végétale telles que les légumes à cuire crus
 Problèmes d'hygiène et de sécurité posés par les préparations de préparation
COMPÉTENCES
 Justifier le risque de contamination des produits d'origine animale
 Justifier le risque sanitaire des produits hachés
 Encontrer les conditions de préparation d'entreposage, d'utilisation des denrées d'origine animale
 Définir les produits de la quatrième gamme, préciser et justifier les critères de préparation, d'entreposage des denrées d'origine végétale
 Énoncer 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 lauocs

Matériaux, matériels et équipements
 Poducts et matériels d'entretien d'hygiène et de désinfection
 Étrennes des locaux, des matériels, des équipements
 Praticer de la "marche en avant"
 Identifier les locaux utilisés pour les préparations :

- laboratoire
- magasin
- luoax annexes

COMPÉTENCES
 Justifier en fonction des règles d'hygiène et d'entretien le choix des matériaux, des équipements
 Interpréter une notice technique de produit ou de matériel
 Choisir les procédés, les matériels et les produits adaptés à une situation en tenant compte des règlementations
 Préciser en justifiant la périodicité des opérations d'entretien des locaux, des matériels, des équipements
 Justifier et justifier la pratique de la "marche en avant"
 Identifier un plan de bâti au moins une partie en évidence ce principe
 Identifier sur un plan les différents systèmes des luoax et préciser leurs équipements spécifiques
 Identifier 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. - Formalisation en centre de formation

DOSSIER	VOLUME HORAIRES
Pratique professionnelle	168 h
- préparation circulaire	35 h
Technologie professionnelle (produits aquatiques, cuisine)	63 h
- préparation aquatique	49 h
- confection	14 h
Vente, pesée et réaencinose des produits	
(connaissance de la filière)	56 h
Sciences appliquées à l'alimentation	35 h
Connaissance de l'entreprise et des institutions	28 h
Total en centre de formation	350 h

Soit une allocation d'une heure (35 h) par mois en centre de formation.

Sont appliqués, par l'OPCAD dans le cadre de son acte d'association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF les barèmes de prises en charge définis par la convention collective nationale de la pêcherie. 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 pofeieolsnnrsle (produits aquatiques)		
Hygiène et gdidue de bonnes pietrquas	20 h	
Total foioratmn en eistrnpee	15 h	
	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 permanent et prend 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, fixant 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'attribution par la confédération des professionnels de la carrière 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 fvaaoalrbe 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 vigueur

Fait à Paris, le 20 nmerovbe 2006.

Le présent anenavt est conlcu puor une durée indéterminée. Il enrera 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 ortiaonngasis seaanrtiigs en nfitoie le tetxe à l'ensemble des ooarangstniis représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent 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 airanltimée adaptée à la spécificité des activités pneoefolisrelnss des entreprises, la bnhacre pnoolilsfsreene sioatuhe répondre aux préconisations du règlement CE 852/2004 du 29 airvl 2004, ctipahre XII.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2006

L'apprentissage est une vioe d'accès à la fmrotiaon à lelluage la branche pnoinlefroslsee est particulièrement attachée et dnot la pomtioron est une priorité aifn de feivsroar l'insertion de junees en puls garnd nmrobe au sien des ererspenits rveanelt de la cinnoovetn cetllvocie ntloinaae de la prisnesnooie ICDC 1504.

D'autre prat et en vue de moriner le tuax d'accident du travail, la bnachre pensilnfsolreoe eentnd que la pomioortn de ce tpye de foariotmn siot effectuée auprès des entreprises.

En conséquence, la cmomission pirraitae de branche, et sur aivs de la CPNE-FP, décide :

De donenr un caractère olbtraogie :

- à une ftiaoormn " hygiène et gdiue de bonens puiterqas posnoriesins " d'une durée de 14 heuers puor les eetprenirs de détail (sédentaires et non sédentaires, ceads APE 522 E et 526 D) et d'une durée de 7 heerus puor les eensrptires de gors et demigros (code APE 513 S) ;

- à son rloeevlnmneuet tuos les 3 ans dnas les mêmnes cotndoiins que mentionnées ci-dessus.

De la pirse en charge, puor les entreprises, des coûts pédagogiques de ces fmnrailtoos aux salariés ainsi que du pnirpice 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 aaoasiictsn 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 carens 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	95 % 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 ptoomoirn est une priorité aifn de frvioaser l'insertion en puls garnd nmobre au sien des epiertness rlaneevt de la cieotnnovn coeltylcie 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 raeilntos 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 bsa du SIMC ou du silarae mminuim cntnovoinneel (SMC) si ce dnerier est puls fovrbaale au juor de la srttingaue 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 bsa 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 erenrta en vgieur à cpemtor du pmieerr mios svuinat sa signature. Il pruora être révisé sloen le dstipisoif prévu à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Il porrua également être dénoncé solen les diosonitpiss de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

La paire la puls dnitiglee des osnrgoinatias seaintgrias en nitfoie le txtee à l'ensemble des oisnnoiaatrgs représentatives à l'issu 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 caergs et aengs de maîtrise des utilisateurs et commerçants aérogamirants CFE-CGC

Article 1
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le délai de carence appliqué à la maladie, aéducte, est porté à 60 jours consécutifs d'arrêt de travail au lieu de 90 jours.
Le présent accord modifie l'article 8. 12 de la convention collective nationale de la pêcherie.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2007

Le taux de cotisation de la gaine 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 du commerce du pison 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 caergs et aengs de maîtrise des utilisateurs et commerçants aérogamirants 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 déclaration devant le cadre du plan de formation, l'OPCAD, dans le cadre de son association déléguée l'OPCAD-DISTRIFAF, ne sera effectuée 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 effectuée 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 aicpaitlopn des lios n° 2001-152 du 19 février 2001, n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur l'épargne srlaaiale et des 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 metrre 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 pulcitaibn 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 iprreestiearnens 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 soaicol 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 Mgeaemnnat (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 fdnos snot annexées au présent avenir.

La tnuue 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 Egnrpaee est chargé de la duifsfoin du PEI et du PERCO-I auprès des adhérents. Il asrsue l'information régulière 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 poulbitcain 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 triotrre noitanal et dnot l'activité relève de l'article 1. 1 du tirte Ier de la civentonon cvitleoce 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 esrenipetrs ennart dnas le camhp du présent accord snot également cleionvmeletct dénommées « l'entreprise ».

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Art. 2. ? Bénéficiaires

Pvneut adhérer au PEI tuos les salariés des ensretepis reelnvat de l'article 1er du présent accord, suos réserve d'une ancienneté 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 ttloeae d'appartenance jduqirure 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 eepsrietrns 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 cnioint du cehf d'entreprise s'il a le suttat de cijniont cobralelouatr ou de cijonnt 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 atitent pnndreat 6 mios consécutifs ou non au cruos de l'année considérée. La cionodin d'emploi diot être stsaftiaie au tirte de chuaque année de fnienctnoenomt du PEI. Dnas le cas où elle ne le sariet plus, le drgainiet ne puet puls ecfeeftr de nauveou vmeesnr au PEI, mias l'épargne constituée drmeueee ivniets dnas le PEI.

Les aicnnes salariés priats en rteaitre 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 ctnaor de travail. Ces vnementseres ne pevunet pas être abondés par l'entreprise.

Les aceinns salariés anyat quitté l'entreprise puor un atrue mitof qu'un départ en rietrate ou en préretraite pnneuvt 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 vmeesnr ne puet pas être abondé par l'entreprise. L'adhésion au PEI est flaticavaute puor les bénéficiaires. L'adhésion au PEI est auqoittuame 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 :

? 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 :

Le versement s'effectue 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 versements de la participation par un intérêt de retard. Les sommes versées à ce titre sont versées en même temps que le principal et employées dans les mêmes conditions ;

? veresmtens complémentaires éventuels de l'entreprise (? Amboedennt) :

Les saignements du présent accord incluent les versements 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.

d'après l'effet au 1er janvier du juillet de la publication de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 septembre 2007

Art. 4. ? Polafrnd des versements 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 versements complémentaires de l'entreprise sont situés à la CSG et à la CRDS. L'entreprise prend en charge une cotisation spécifique, dont :

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 taux et plafonds d'abonnement ci-dessous. Seuls figurent l'objet d'un abonnement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la partie d'intérressement 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 la suite 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).

d'après l'effet au 1er janvier du juillet 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 citapital 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 anctois de la znoe eruo fnisoarvat les eseitnerprs smnclciaot 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 reechehcr 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, cuhque 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 srnealcluie snot définis dnas le règlement des fonds.

Le cseonil de svnriueacille cmuomn erxce le contrôle de la gtoiesn des FCPE. Il se réunit oelgmiiebtanrot une fios par an puor eeinamxr le rorrpat de la société de giteson sur les opérations du fdons et les résultats onutbes pnndeat l'exercice écoulé.

Il erxce les dotirs de vtoe attachés aux ttiers cmioprs 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 pactritpiai 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 cnsseet 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 cnoartt 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 gosien de fonds.

Les adhérents reçoivent du teenur de cmtope :

? un relevé patrimonial, au monis une fios par an, précisant le norbme de ptras aecuqss au curos de l'année, la vootalsairn de ses parts, ainisi que le sdoile global de son compte. Le relevé rplepale les modalités de rhaact des ptras et les cas légaux de déblocage anticipé ;

? un relevé d'opération, caoifnmrnt les opérations réalisées (nombre de ptras soseurctis ou rachetées et luer vulear liquidative).

En outre, tuot adhérent qanutitt l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses aorvis en épargne slraalaie à insérer dnas son 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 tnuuer 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 dequul l'intéressé puet les réclamer jusqu'au tmere de la petoipisrcrn de 30 ans.

Lorsqu'un bénéficiaire qtutie définitivement l'entreprise et que ses patrs de FPCE 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 la façon de la formule :

$$RSP = 1 / 2 (B \cdot 5 \% \times C) \times S / VA$$

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 conseil d'administration aux termes de l'entreprise. Les capitaux propres concernent le capital, les parts liées au capital social, les réserves, le rapport à nouveau, les bénéfices qui ont supporté l'impôt et les bénéfices réglementés constitués en fraction 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 bénéfices sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

La valeur ajoutée est déterminée en fonction du pourcentage des parts sociales du capital de résultats :

? cotisations de la sécurité sociale ;

? impôts, taxes et电视税 assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

? charges financières ;

? d'exploitation de l'exercice aux amortissements ;

? d'exploitation de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des charges frugantes dans les charges d'exploitation ;

? 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, ses réserves du réceptacle 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 bénéfices peut excéder une somme égale à 4 fois le plafond auquel il y a lieu de la sécurité sociale.

Le montant des droits subventionnels d'être attribués à un même salarié ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 de ce même plafond.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les avantages prévus aux alinéas précédents sont calculés au prorata de la durée de présence. Les congés de maternité et d'adoption, ainsi que les congés provoqués 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 tout au plus dans les limites visées ci-dessus, ne pourront pas être versées en drôles de sommes 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 constituer 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 déblocées 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 déblocer 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 de couple ou associé.

g) Aetoicftafn des soemms épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son cnoionjt ou la pnesnroe liée au bénéficiaire par un Pacs, d'une esntrrepro 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 seioacls 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 pnliairpce endommagée à la siute d'une crahpoaste nurlletae rneuone 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 comsmsioin 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 rahct anticipé diot être présentée dnas les 6 mios de la snvuaenre du fiat génératuer, 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 uuqnie qui porte, au coihx du salari, 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 rmsubneoremet 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 aelpalcbips à la dtae de sa conclusion.

En cas de mfodaiiicton de cet evonrinnemet juridique, les règles d'ordre pbluc s'appliqueront à l'accord snas que les ptiaes 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 aurte aaenvnt à la ceovinontn covletlcie de la poissonnerie.

dtae d'effet au lnmaeedn du juor de la pliitaubcn 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 sahianeoutt proeospr une gmame suifeanmmfst lagre puor poivour répondre aux daemdnies de l'ensemble des épargnants, qllues que soenit lures antetets en teermes de reemnndet 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 scleacionmiet 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 lanimeden du juor de la pbucaitlloin de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Art. 1er. ? Camhp d'application peoienorfnssl et géographique

Le présent acorcd est oruevt à l'ensemble des etrsenrepis situées sur le tieroritie ntiaoal et dnot l'activité relève de l'article 161 du ttire Ier de la cnetniovon ctilloovece 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 psbsoile que dnas la mrsuee où le pnerosnel de l'entreprise a la possibilité d'opter puor un paln de puls coture durée (plan d'épargne d'entreprise ou paln d'épargne interentreprises).

Les eensriteprs 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 déterminat 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'intéréssement 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 sspieunson 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 hatibul 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 calboatlur 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 ctioiond 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 ptiars en rtriatee ou en préretraite, aany adhéré au PERCO-I avnat luer départ, puor atunat qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de luers arovis lros de la csiaotesn du cotrant de travail. Ces vesntemrs ne ppevnut 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 pvnueet 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'intéréssement 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 pvnreaoit des :

? smemos isuess de l'intéréssement :

En cas de vernsmeet d'un intéréssement, les adhérents concernés deonvit faire connaître à l'entreprise, au puls trad 15 juros après avoir reçu le décompte de luer intéréssement, la fatcoirn qu'ils désirent vior vseerr au PERCO-I. L'intéréssement 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 poicitipraatn :

Les smemos au ttrie de la paciitpratoi ppevnut 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 poinirctapan par un intérêt de retard. Les smemos versées à ce titre snot versées en même tmeps que le piirpcnal et employées dnas les mèmes coïnodtns ;

? 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 vemerestns volontaires, à l'intéréssement et/ ou à la piaocitiirpatn versés au PERCO-I ;

? ttrsferans des soemms poennvrat d'un aurtre 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'intéréssement, 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 vnamesret 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 vemerstns 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 vestemns complémentaires de l'entreprise snot simous à la CSG et à la CRDS.

L'entreprise pnerd en craghe une citnooitubrn spécifique, dtie ? faofirt sicoal ?.

Conformément aux aeltrcis L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'abondement) et L. 3333-3 du cdoe du travail, l'entreprise qui shiutaoe eeufecftr des vneesterns complémentaires à cuex de ses salariés puet 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'intéréssement 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 itiuotntnsi représentatives du personnel, si elles existent, et de la société teuner de compte. Elles pveneut être modifiées ou supprimées soien les mêmes modalités que celles définies ci-dessus et préalablement au pmireer veemnrest de l'année effectué par tuot bénéficiaire (sans efeet 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 pncamlet 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 rmednneet 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 plieetfluore tuot en privilégiant la pcludrnee ; ? 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 Dmnqaiuyue : la gtoiesn 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 rbolsenpsa ;

? PAETCO Srloiidae : la gtoiesn 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 tters non amdis aux négociations sur un marché réglementé, cette latoiitlm ne s'appliquant pas aux ptas et aiontcs d'OPCVM détenues par le fonds.

Fndos par défaut :

Puor les vetersems volontaires, cahuqe adhérent puorra aefefctr ses veermsnets 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 cimsomsins de sruoposticn snot à la crahge des adhérents. Les frias de gsioetn des FPCE snot à la cgrahce des fonds. Ces fias furngiet dnas les nceiots d'information des FPCE choisis.

Cneois de sllarucivnee des FPCE :

Le cniseol de sualeInvire des FPCE proposés à l'article 6 du présent acord est composé de représentants des salariés, prteruois de patrs et de représentants de l'entreprise. La ciomiospton et les modalités de désignation de ses merembs ferniugt dnas le règlement et la nciote 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 rrpaoft 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 trrafntset (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 idleiinudvs 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 couuinslcn 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 ayant terminé 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 avertir l'entreprise et le titulaire de compte en temps utile (le titulaire de compte unique si le salarié 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 en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme 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.

date 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 déposées 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 déclencher la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les délais prévus du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts, c'est-à-dire acceptables 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 l'assurance chômage ou à l'employeur soit par le président de la commission de réorientation des particuliers, soit par le juge chargé de déblocage des droits nécessaire à l'apurement du prélèvement 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 de compte.

Le déblocage anticipé est effectué sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits restant à échéance.

date 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. ? Rètait de l'épargne

L'épargne due en dépôt bancaire 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 prorata 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 rapproche de 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 varie en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Le bénéficiaire prouve la chose l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisit le moyen entre ces deux modes.

Le choix du bénéficiaire s'effectue lors de la demande de déblocage.

La demande de retrait est adressée au titulaire de compte.

date 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. ? Caisse de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de la 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 soit rédiger un nouvel avenant qui aura lieu et remplacera le présent avenant, soit rédiger un autre avenant à la convention collective de la pêcherie.

date 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 seules négociations de l'accord saillentiel portent sur une somme fixe dans la mesure où elle peut 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 somme de 6 fonds, du plus sécuritaire au plus dynamique, en passant par un support 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 ldeianmen du juor de la pbaloouitcn de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 12 sept. 2007

Le présent avaennnt 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 aocrcd 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 prpores à l'entreprise.

Les petairs sieinaagrts cnoninenevt de dedaenmr au ministère du travail, des rolinetas sceilaos et de la solidarité, l'extension du présent accord.

Conformément aux artelcis L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du tairavl, 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 esieeptrrns 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 avnt 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 mtofis de l'accord anisi que les roains du chioz 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 coontidns 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 sisbttueur 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 cmptor 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, deeuctir général, gérant ou mmrebe du directoire.

Article 4 - Formule de calcul de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 24 mars 2010

Le système d'intéressement rseope sur le prpiince d'une pirtpotciaain cctevlloie aux résultats de l'entreprise soeln la fomurle stnauvie (indiquez les modalités retenues).

Ou bien,

Les smeoms attribuées à l'ensemble des bénéficiaires au tirte de l'intéressement à l'amélioration de la productivité snot attribuées solen la fumlore sntuaie (indiquez les modalités retenues).

Ou bien,

Les smeoms allouées à l'ensemble des bénéficiaires au trte de l'intéressement peenrnt en cmpote la réalisation des ocbeijtfs svnuiats (indiquez les modalités retenues).

Les smoems affectées à l'intéressement ne puevent excéder un paolfdn égal à 20 % de la msase sailaarl brute des bénéficiaires et de la rémunération anlelune ou du rveneu pofnieceosrl 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 aaiévt travallé.

Pour les manaeardts siucaox et son coijont cbleaourolar ou associé, est psrie en ctompme 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 pnelrnoioeteerpmnot à la durée de présence :

Il s'agit de la durée de présence du salari dnas l'entreprise au cruos de l'exercice. Snot prseis en ctompme les périodes de tvaial effectif, les périodes légalement assimilées de pilen driot à du taivral ecfietff et rémunérées cmmoe tel, asini que le congé maternité ou d'adoption, les acbsenes consécutives à un ancdicet de tavrail ou une mialade professionnelle.

? siot uniformément :

L'enveloppe est divisée etrne tuos les salariés snas tiner ctompme 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 vremsntes soeln les modalités snaieutvs

Les bénéficiaires qui le shatnoieut poorunrt veresr tuot ou priae

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 atteeisjuss 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 cttobiouinrn 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 citoelclf 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 piersm 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 rlpaeant les règles eselseintels de clacl et répartition prévues par le présent accord.

Tout salarié qntitut l'entreprise revreca aevc sa dernièr 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 puaont naître de l'application du présent aocrcd sonret réglées pairroiertment 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 liitme 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 teuauavrils 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 prestation en charge, complémentairement à la couverture assurée par la sécurité sociale, des dépenses de santé engagées par les salariés des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale.

Article 2 - Organismes assureurs

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Eu égard aux objectifs de solidarité civile et de maintien des réseaux que le présent avenant organise, la convention des garanties définies dans le présent avenant est confiée, pour l'ensemble 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 l'exception 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 l'exception 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 l'exception 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 équivalentes ou supérieures.

Dans ce dernier cas, les organismes arrêtés désignés à l'article 2 s'engagent à proposer des régimes différenciels afin de garantir des prestations à un niveau équivalent au niveau de la convention collective nationale adaptée.

Cette nécessaire adaptation a pour effet de reporter les dates d'effet ci-dessus mentionnées au 1er janvier 2009, date d'effet définitive du présent avenant.

Article 4 - Rapport annuel sur les résultats

En vigueur étendu en date du 22 nov. 2007

Conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, pour chaque exercice civil, les organismes arrêtés visés à l'article 2 établissent un rapport sur les résultats de l'ensemble du régime des actifs concernant aux activités consolidées de tous les établissements adhérents aux régimes de prévoyance définis du titre VIII de la convention collective nationale et complétées par les dispositions du présent

avenant.

Ce rapport sera adressé à l'organisation 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 finançais du régime de prévoyance professionnel, les parties signataires du présent accord pourront ajuster, chaque année, les cotisations ou prévoir la fin des taux d'appel moyen sur la moyenne des 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 communiquée 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 notice indique être destinée à tous les salariés.

Le contenu de la notice ou de ses annexes à jour est établi par l'(ou les) organismes (s) assurant (s) sous sa (leur) responsabilité.

L'(ou les) organismes (s) assurant (s) assurant (s) également un exemple à chaque établissement adhérent, 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 ayant une participation affiliée au régime et se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1^{er} 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 dans lequel il se trouve et des conditions de pouvoir bénéficier par adhésion à l'assurance maladie-chirurgie-maternité des années suivantes mis en œuvre par les organismes assureurs, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le terme de son contrat de travail.

Les parties décident également informés par l'organisme assureur du présent régime du droit qui leur est octroyé de pouvoir bénéficier du même régime et des mêmes conditions de participation 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 énumérées 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 peuvent bénéficier du régime maladie-chirurgie-maternité.

Le régime dispose d'affiliation les salariés pour la durée de leur présence au titre de la couverture complémentaire, en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, (couverture maladie universelle), ainsi que pour ceux bénéficiant d'une couverture complémentaire octroyée dans le cadre d'un arrêt d'emploi.

Les garanties définies par le présent avenant sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maternité, maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) pour la durée de cette suspension.

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

? d'un 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 cmlceinelvoet 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 aanotiemrlgirae 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 nnaatoie 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 aenlemnnuet 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 fnode social.

(1) Acirlte étendu suos réserve du respect des dpssotoiins de l'article R. 912-3 du cdoe de la sécurité slcaiae s'agissant de la définition des modalités de fnenmetnnoocit et de fimnaenent 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 pdrnraa 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 assrreuus que cuex définis à l'article 2 du présent annaevt et en vguueir au 1er arvil 2008 dvnroet pndrere totue dtiospision puor y metrte fin, au puls tard, au 31 décembre 2008, aifn de rednroije la muutaotialns des rusiqes que le présent anaenvt oriagnse à cmeotru du 1er janvier 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'ensemble 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 heuers (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 moojntaraas liées au roeps compensateur.

Puor les eesiepnrrts 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 aietmangirlroes 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 ptnrieraes 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 taennnt compte du nrmobe taotl d'unités dépendance acquises 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 alnunemlneet sunvait 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 aumelenenlnt par l'OCIRP.

A cpmecor 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 pimeerr juor du tmitsrree ciivil sunvait 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 aeneant srea déposé au cosnol des prud'hommes de Prais et à la dreiocitn des reintolas du travail, dépôt des aodcrcs collectifs.

d'administration de l'OCIRP sanvut le même tuax que cluei utilisé puor l'indexation de la veaulr de service.

Toutefois, un ctorecif puet enusite être appliqué à cette vlaeur 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 cclaul des eegmantnges de rnete est abaissé de 3,00 % à 2,50 % à cpmeot 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 crntaot de travail.

Article 5 - Dispositions particulières pour les exercices 2008, 2009 et 2010

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

En aipcltpioan des acirltes 1, 2 et 3 du présent avenant, les diopsnistios sunviaets 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 execries 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 aanevt 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-greffe 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 reoaitns 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 aecbenns puor cause de mldaias 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 effet immédiat puor les diisospitios de l'article 5.1 et au primeer juor du tesrmtrie civil sunvait 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 srailea 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 pbiatlcoiun 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 tiolgpoye des organismes, de fuironr et areussr une prise en cgarhe équitable des dmeeadns de nos entreprises.

Nbtnaonsot la préservation de l'avenant 56 dnannot un caractère orlaibgiote aux finroatmos « hygiène et giude de bennos piureatqs ». »

Article 2 - Modalités

En vigueur étendu en date du 27 mars 2009

2.1. La CPNE-FP ovre les prises en crahge par l'OPCAD-DISTRIFAF aux osnemgiars de frtimaon selon les critères et barèmes définis ci-après.

Adhésion par lettre du 15 septembre 2009 de l'Union nationale de la

prévoyance et à la mastlaouituin des geaairtns prévues aux 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 svinatuie :
? 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 efeft immédiat puor les dnoitsiispos de l'article 5.1 et au pmeier juor du titrsreme civil sivuant 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 cncolu puor une durée indéterminée. Il est à efeft immédiat puor les dootisnspis de l'article 5.1 et au primeer juor du trteirmse cvil sivnaut 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 snaiut la pbauilcith de l'arrêté d'extension puor l'article 8.5.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Conformément aux actrlies L. 132-10 et R. 132-1 du cdoe du travail, le présent annveat srea déposé en 2 eepalexirms à la deitcion des rlnatoes du tairavl 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 tertimrse civil sunvint la piilobcatun de l'arrêté d'extension puor l'article 8.5.

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2009

Les paiters stignreaias conneivent de dmndear au ministère du travail, des rtloeans sociales, de la famille, de la solidarité et de la vllie l'extension du présent accord.

Fromaotin « hygiène et gduie de bennos peirtquas » :

? fonomtrias sur 2 juros à 50 % de l'heure « ineidvldilue » ;
? ftiomrnaos sur 2 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 preuatiqts hygiène ponoensiis détaillant.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 27 mars 2009

Le présent anavnet est coenlu puor une durée indéterminée. Il est à eefft immédiat puor les dssniocipis de l'article 5.1 et au piemerr juor du tirtmsree civil sunvint la platbcuiun 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 aecitlrs L. 2231-6 et D. 2232-2 du cdoe du travail, le présent aneavnt srea déposé en 2 eexailepmrs à la ditcioern des reanloits du tairavl de Pairs et rimes au secrétariat-greffe du ciseonl de prud'hommes de Paris.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 27 mars 2009

Les ptears 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 seetbpmre 2009.

L'Union notlaane de la posinorsnee française (UNPF), 3, rue

Joseph-Sansboeuf, 75008 Paris, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le ministre,

En application des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail et suite à la décision de la commission de représentativité de l'UNPF dans le champ d'application de la convention collective

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 articles suivants sont modifiés.

« Préambule

En application des lois n° 2001-152 du 19 février 2001, n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 sur l'épargne salariale et des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail, il a été décidé de conclure le présent accord par voie d'avenant à la convention collective de la fonction publique instituant un plan d'épargne intégrative (ci-après dénommé " PEI ") et un plan d'épargne pour la rétention de la fonction publique (ci-après dénommé " PERCO-1 "). Le présent avenant a pour objet de mettre à jour la convention collective par rapport à la loi du 3 décembre 2008 et de proposer, en application de l'article L. 3312-8 du code du travail, un cadre d'ensemble pour les équivalents désirant mettre en place un accord d'intérêt commun. »

Section 1

Plan d'épargne intégrative (PEI)

« Article 2

Bénéficiaires

Peuvent adhérer au PEI les équivalents des entreprises 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 membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, sous réserve du respect de la condition d'ancienneté précisée au 1er alinéa. »

Les autres termes de l'article détaillé sont inchangés.

« Article 3

Alimentation du PEI

Le dépôt de chaque des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes suivantes :

? sommes issues de l'intérêt commun :

En cas de versement d'un intérêt commun, les adhérents concernés doivent faire connaître à l'entreprise, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intérêt commun, la décision qu'ils désirent verser au PEI. L'intérêt commun fait l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social " ;

? sommes issues de la participation :

Les sommes au titre de la participation peuvent être versées dans le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".

Le versement s'effectue avant le 1er juillet du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice précédent au titre de la participation.

La participation par le maître du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la vie dans le délai du 28 juillet 2009, nous avons l'honneur de vous informer que l'Union nationale de la fonction publique française adhère à la convention collective de la fonction publique de la fonction publique publique dans l'ensemble de ses équivalents et annexes.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'expression de ma considération distinguée.

calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les premiers de l'application 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 aux partenaires dans le cadre des articles L. 3332-10 et L. 3332-11 du code du travail. L'aménagement peut être ajouté aux versements volontaires, à la participation et / ou à l'intérêt versé (s) au PEI ;

Les autres termes de l'article détaillé sont inchangés.

? versements des sommes prélevés d'un autre plan d'épargne salariale. »

« Article 5

Modalités de l'aménagement

Les versements complémentaires de l'entreprise sont soumis à la CSG et à la CRDS. L'entreprise prend en charge une contribution spécifique, dite " forfait social ".

Conformément aux articles L. 3332-10, L. 3332-11 (plafond légal d'aménagement) 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'aménagement ci-dessous. Sont fixés l'objet d'un aménagement par l'entreprise les versements volontaires des salariés, la partie d'intérêt et la réserve spéciale de participation affectées en tout ou partie au présent plan. »

Les autres termes de l'article détaillé sont 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 d'un salarié, le transfert des sommes précédemment détenues dans le cadre de l'accord de participation d'un conjoint époux ou conjoint de fait (avec ou sans répartition du contrat de travail) des sommes précédemment détenues dans un PEE, un PEI, un PEG ou un PERCO.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans l'appréciation du plafond annuel de versements. »

Les autres termes de l'article détaillé sont 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 avis d'épargne salariale. »

Les autres termes de l'article détaillé sont inchangés.

« Article 10

Accès à la participation pour les personnes 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 droits :

Dans les entreprises employant moins de 50 salariés qui ne sont pas soumis au régime obligatoire de la participation, les bénéficiaires sont également les équivalents d'entreprise 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 cotiodn d'ancienneté précisée à l'alinéa 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 cmoects otveurs au nom des intéressés en apipicotlan du PEI dnas les cnidtioons 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 deauquel 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 pratie ;

? sur le délai dnas leueql il puet fuelromr sa demande.

La dnademe du bénéficiaire diot être formulée dnas un délai de 15 jorus à cemopr 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, ctesaso 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 cnojnot 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 intérressement, les adhérents concernés donivet fiare connaître à l'entreprise, au puls trad 15 jruos après avoir reçu le décompte de luer intérressement, la fractioin qu'ils désirent vior vreers au PERCO-I. L'intérressement fiat l'objet d'un prélèvement de CSG et CRDS.

L'entreprise pernd en chgrae une cunibortoin spécifique, dtie "

friaft soical ?.

? soemms issues de la ppiaictarton :

Les smmoes au ttire de la ptiaactoirin pveeunt être ieeinvsts dnas le PERCO-I, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise pnred en cghrae une cuttinoriobn spéficique, 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 mèmes cinoitdnsos ;

? versemnets complémentaires éventuels de l'entreprise (" Aedemonbt ?) :

Les sanriegiats du présent aocrcd 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'intérressement et / ou à la pttioacaipr 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 cniturboiotn spéficique, 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 pflodnas d'abondement ci-avant. Seuls frenot l'objet d'un aeeodnmbnt par l'entreprise les vertmseenrs vreaotiolns des salariés, la pcairtpioain et la pime d'intérressement affectées en tuot ou ptiae au présent plan. »

Les atreus teermes de l'article deumerent inchangés.

« Acitre 7

Transfert

Conformément aux dosnipoioists des arctelis L. 3335-1 et L. 3335-2 du cdoe du travail, le présent paln puet recevoir, sur dnmedae ilvdiuinelde du salari, le transeft des smomes précédemment détenues dnas le crdae de l'accord de ptiictaorapn d'un aeincn employeur, ansii que le tsnraefrt (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 aunenl 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 sallriae recevra, lros de la cniluscoon de son caront de travail, un livret d'épargne salariale. »

Les aeuerts temres de l'article dnuueemert inchangés.

Il est ajouté une sotecin 3 « Intérressement » :

« Soiectn 3

Intérressement

Dans le cadre de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, il est proposé aux etripreses rleevant du cmchap d'application de la conneivtn cotelvilce nlaointe de la pornensoiise la possiblité de mettre en plcae un aoccrd d'intérressement. Dnas ce cas, les eprritneses de la bnrhace qui le sunahotet pneuet bénéficiar de ce dsposiitif en clonuacnt un acocrd d'intérressement dnas les cndidinoos 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 part ;

Et, les représentants du personnel (délégués syndicaux ou membres du comité d'entreprise) ou l'ensemble du personnel concerné ayant ratifié l'accord, à la suite d'un vote dont le procès-verbal est joint au présent accord, qui a réuni la majorité des deux tiers des salariés intéressés à l'effectif ;

D'autre part,

Est donc un accord d'intérêt mutuel entre les parties L. 3311-1 et suivants du code du travail. L'accord d'intérêt mutuel doit être conclu avant le premier jour de la saison moitié de la période de calcul qui suit la date de sa mise en effet.

Préambule :

Le préambule est également et doit inclure les motifs de l'accord ainsi que les raisons du choix des modalités de calcul de l'intérêt mutuel (performances ou résultat) et des critères de répartition.

Le préambule doit être consacré sur les deux dernières pages de l'accord et être un moyen de contrôle pour les salariés et leurs représentants du respect des intitulés indiqués des parties.

Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et les modalités de calcul dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un intérêt mutuel en fonction des résultats de l'entreprise. Cet intérêt mutuel 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 réglementé 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 expire à cette date sans autre formalité.

Article 3 Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont tous les salariés de l'entreprise depuis au moins (maximum 3 mois)... mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté est prise en considération tous les contrats 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 maître d'œuvre (président, directeur général, gérant ou membre du directoire), à son conjoint ou associé. L'accord d'intérêt mutuel 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'intérêt mutuel

Le système d'intérêt mutuel repose sur la partie d'une part de la rémunération au travail et d'autre part de la sécurité sociale et aux prélevements sociaux qui ont la même assiette.

Ou bien,

Les sommes attribuées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intérêt mutuel à l'amélioration de la productivité sont attribuées selon la formule suivante :..... (indiquez les modalités retenues).

Ou bien,

Les sommes allouées à l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intérêt mutuel sont en fonction de la réalisation des objectifs suivants :..... (indiquez les modalités retenues).

Les sommes affectées à l'intérêt mutuel ne peuvent excéder un pourcentage égal à 20 % de la masse salariale brute des bénéficiaires et de la rémunération annuelle ou du revenu personnel des dirigeants et conjoints de l'entreprise 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'intérêt mutuel ne peuvent excéder une somme égale à la moitié

du montant annuel de la sécurité sociale.

Article 5 Répartition de l'intérêt mutuel

La répartition du montant global de la partie d'intérêt mutuel sera effectuée (facultatif) proportionnellement aux salaires 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 congé pour lesquelles les salariés concernés pendant les mêmes périodes n'ont pas travaillé.

Pour les salariés travaillant et son conjoint ou associé, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu net imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un pourcentage égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Variante :

soit proportionnellement à la durée de présence :

Il s'agit de la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice. Soit pris en compte les périodes de travail effectif, les périodes légalement assimilées de repos doit à du travail effectif et rémunérées comme tel, ainsi que le congé maternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

soit uniformément :

L'enveloppe est divisée entre tous les salariés dans un pourcentage égal au cours de la période de présence.

soit en combinant plusieurs des trois critères précédents. Chaque critère s'applique à une sous-masse distincte comme suit : (indiquer les critères et les critères retenus).

Article 6 Versement de l'intérêt mutuel

L'intérêt mutuel sera versé le..... (au plus tard le dernier jour du 7e mois suivant la clôture de l'exercice considéré). (Facultatif) L'intérêt mutuel sera l'objet de X versements selon les modalités suivantes :.....

Les bénéficiaires qui le souhaitent pourront verser tout ou partie de leur partie d'intérêt mutuel 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 de la pêcherie.

Article 7 Régime fiscal et social

Les sommes versées au titre du présent accord d'intérêt mutuel ne sont pas assujetties aux cotisations de la sécurité sociale et aux prélevements sociaux qui ont la même assiette.

Elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS. L'employeur prend en charge une cotisation spécifique, dite " forfait social".

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf si les salariés acceptent ces sommes à la réalisation d'un gain d'épargne d'entreprise, gain d'épargne interentreprises, gain d'épargne pour la retraite collectif régis par le code du travail, 3e partie, intitulé " Intérêt mutuel, pioirat et épargne sociale ?". Dans ce cas, ils sont soumis à l'entreprise le versement de tout ou partie de leurs gains à ce gain dans un délai maximum de 15 jours (à compter de la date à laquelle les sommes ont été versées). Soit réservé des cotisations spécifiques relevant aux activités d'intérêt mutuel supérieures au montant réel de ce dernier, ces sommes seront alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du pourcentage annuel moyen réel pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

Article 8 Information complète et détaillée du présent accord

a) Information complète et détaillée du présent accord

L'application du présent accord sera suivie par les représentants élus du personnel.

Les résultats annuels de l'intérêt mutuel seront arrêtés par l'employeur et seront l'objet d'un rapport sur le fonctionnement

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 vsemerent 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 qntait l'entreprise rcernea 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 calculée.

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 soient reimess à la Csaise des dépôts et cosnonitgians où eels pouornrt être réclamées jusqu'au tmere de la ppcircireon 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 alicrtes L. 3311-1 et sntvues 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 itseenetrirerens (ci-après dénommé PERCO-I). Le présent aevnnat a puor oebjt de mrtree à juor la conoinven 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 itetresneeirnps (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 crolahaoebtlur ou de cjojont associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du rpeesct 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 soient réglées pietneorrimt à l'amiable.

Article 10

Publicité

Dépôt :

Le présent acrcod frea l'objet d'un dépôt dnas les cdonotinis prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, à svioar d'un dépôt en 2 exemplaires, dnot une vroisien sur srpoput électronique auprés de la dicroiont 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 tleaubx 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 ailclpbpaie dès sa srtiungae et frea l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le cdoe du travail.

? smoems isuess de l'intérèsement :

En cas de veernmest d'un intérèsement, les adhérents concernés dioennt 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 piaitcrpaion :

Les smmeos au trtie de la piairrtiaiacpon pneuevt être isvietnes dnas le PEI, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise prned en cghare une crtoutnibion spécifique, dtie ? fiaorft soical ?.

Le vemeersnt s'effectue avnat le 1er juor du 5e mios qui siut la clôture de l'exercice cpbatmole au trtie dueql la paarcittipoin est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les pimers de pcoitiapaitin par un intérêt de retard. Les smmoes versées à ce trite snot versées en même tmpes que le pincpiral et employées dnas les mèmes cooiintdns ;

? vtmnesrees complémentaires éventuels de l'entreprise (? Aneonbmedt ?) :

Les starneiais du présent aocrcd 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 denereum inchangés.

? tefrsatnrs des somems poanrvnt d'un artue paln d'épargne salariale. »

« Airlce 5

Modalités de l'abondement

Les vrnmeetess complémentaires de l'entreprise snot suioms à la CSG et à la CRDS. L'entreprise prned en cahrgé une cionrbrtuion spécifique, dtie ? fiafot soical ?.

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.

« Aitlrc 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 pairtpoiatcn 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 livert d'épargne salariale. »
Les atuers treems de l'article dmreneeu inchangés.

« Artcile 10 Accès à la ptiipoaicratn puor les eserterpins visées à l'article L. 3323-6 du cdoe du tivraal

Calcul de la réserve spéciale de ptparoaiciitn :

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 ssmoies 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 cootidn d'ancienneté précisée à l'alinéa suivant.

Modalités de getson des dirts :

La RSP puet être affectée :

? siot à un fonds que l'entreprise diot cersnacor 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 epxlme 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 ciuorner simple, le cchaet de la ptsoe fsaniat fo).

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 dmereu inchangés.

Section 2

Plan d'épargne puor la rettiare ccileotf isrttenretenperis (PERCO- I)

« Arcilte 2 Bénéficiaires

Peuvent 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, deuetircrs généraux, gérants ou mermbes du directoire, asni que le cjoonnot du cehf d'entreprise s'il a le statut de coojnt coeloubtlaar ou de cjojnont associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, suos réserve du recpset de la codnioin 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 intérressement, les adhérents concernés dovniet farie connaître à l'entreprise, au puls trad 15 jrous après avoir reçu le décompte de luer intérressement, la ficotran qu'ils désirent vior vrseer au PERCO-I. L'intérressement fiat l'objet d'un prélevement 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 ptpairtriaiocn peuenvt être iestievns dnas le PERCO-I, après prélevement de la CSG et de la CRDS.

L'entreprise pernd en cgahe 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 pataipcoiitrn est calculée. Passé ce délai, l'entreprise complète les pimers de paptcoaiirtin par un intérêt de retard. Les smemos versées à ce ttrie snot versées en même temps que le ppaicrnil et employées dnas les mêmnes controidis ;

? vsmnretees complémentaires éventuels de l'entreprise (? Adbeneonmt ?) :

Les saenriagtis du présent arcocd ieicntnt les erniestpes à autejor aux versemtnes un adbmneenot 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'intérressement 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 prnd 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 eeuftefcr 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'intérressement affectées en tuot ou praitre au présent plan. »

Les auetrs temers de l'article drmueenet inchangés.

« Acltrie 7 Transfert

Conformément aux dtpioiosniss des alirtecs L. 3335-1 et L. 3335-2 du cdoe du travail, le présent paln puet recevoir, sur dndeame idlednviulie du salari, le tsnfraret des smeoms précédemment détenues dnas le cdare de l'accord de praoitpitacn 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 soiunehatt 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 conditions énoncées dans les 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 existera à cette date dans une 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 mois 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 président (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 reposera sur le principe d'une répartition proportionnelle 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 pourcentage égal à 20 % de la masse salariale brute des bénéficiaires et de la rémunération annuelle ou du revenu moyen annuel des salariés et conjoints créés par l'entreprise 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 plafond 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 salaires 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 congé pour ceux qui auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes si'ils avaient travaillé.

Pour les dirigeants sociaux et son conjoint, la rémunération annuelle ou le revenu moyen annuel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Variante :

soit proportionnellement à la durée de présence :

Il s'agit de la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice. Sont pris en compte les périodes de travail effectif, les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail et effectif et rémunérées comme tel, ainsi que le congé maternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle ;

soit uniformément :

L'enveloppe est divisée entre tous les salariés dans un rapport de salaire ou du temps de présence.

soit en fonction des critères précédents.

Chaque critère s'applique à une sous-masse d'interessement 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 assimilées 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 complémentaire par le code du travail, 3e partie, 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 versements d'intérressement supérieurs au montant réel de ces versements, ces sommes sont alors exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale.

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 rprpoat sur le foennntinmeoet du système et sur le mntanot de l'intéressement attribué au personnel.

b) Iirnfoomtan iudiellnive

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 drteiiocn l'adresse à lalueqle 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 ceoexnns 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 dtisniopioss snvetauis :

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 permiireoirtnat 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 droictein 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 ivideuidnle

Le présent aocord srea rimes à cqahue mberme du personnel. »

Article 5

Date d'effet du présent aneavnt

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 jilleit 2010, de l'organisation de la mtasutoiualn des rquesius afférents aux salariés cdraes à l'exception de la gaiantre 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 aygnes droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts 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 aygnes droit perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % des salaires bruts 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 juin 2014, les garanties frais de santé sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour l'assurance chômage de la sécurité sociale de l'emploi du 14 juin 2013, au profit des salariés pour la charge par le régime d'assurance chômage ainsi que de leurs aygnes droit.

Le dispositif de portabilité est étendu au bénéfice de la cause de départ du travail de travail, sous réserve que le salarié ait fourni le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en

cghrae puor une durée égale à cllee de son deuinerr 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 jaisiunftt cuvematemlinut :

-de la ctsioaesn du cnarott de traavil (non consécutive à une ftuae lourde) postérieurement à la dtae d'effet du crtanot ;

-de l'ouverture de lres doits à rtnesormembues complémentaires cehz le secuuostrspir 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 orbtglaiioe 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 maiiintn 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 coitsaotns 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 eucxls de l'extension comme étant ctnorieas 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 crtnroat de tarvial ieevtannrnt à cptemor du 1er juin 2015, les gnareatis prévoyance et dépendance snot maintenues, conformément aux diosiitopsns prévues par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scoilae pirs en aoiacpltpn 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 ctnroat 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 ctsasaoien du cnatort de tvarail (non consécutive à une fatue lourde) postérieurement à la dtae d'effet du cotrant ;

-de l'ouverture de lers drotis à rmetneoversbums complémentaires cehz le sepoucrtsuir avnat la cessaiotn de luer cnrroat de tvarail ;

-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 ctnroat 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 rsrpreee 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 crtroat 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 citoitstonaes oiebtgaoris des salariés en activité dnas l'entreprise. »

(1) Les mtos : « en cas de non-renouvellement ou de résiliation du crtroat quel qu'en siot le mtiof » snot eucxls 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 iseiurndts 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 Distrifat.

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 pêcherie 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 l'opposition antérieure

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

msie en place de la garantie santé pour les salariés de la branche générale, pour les organisations syndicales représentant les salariés et les salariés, des établissements publics récurrents, 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 encaissées au titre du régime de base de la garantie 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.

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 Distrifat relève désormais de celles d'OPCALM.

3.2. Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2012 et ce pour la collecte des cotisations assises sur les salaires versés en 2011, sauf réserves de son exécution et de l'agrément de l'OPCA « OPICALM » par le ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

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 prend une largeur de proximité pour les salariés dans les OPCAs. Les parties souhaitent également que l'accès à la formation de la filière et de métiers dans le coeur de l'OPCA puisse contribuer au développement des pouvoirs de formation des entreprises. Ils souhaitent ainsi que l'alimentation en détail et de proximité soit prise en compte dans l'OPCA « OALCIPM » en cours de constitution.

Les parties ont convenu de ce qui suit :

msie en place de la garantie santé pour les salariés de la branche et les résultats constatés depuis la généralisation de la garantie aux salariés de la branche, les salariés sociaux décident d'améliorer les dispositions de la garantie selon les taux de remboursement mentionnés dans le tableau ci-après qui sont fixés par l'avenant n° 62 est inchangée à 40 % pour tous les services en vigueur à la date de la signature incluses.

Nature des fers	Régime de base
Hospitalisations (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 civile en médical, à 90 jruos par année civile en sirvce psychiatrique, maiosn de rtaeirte à caractère médicalisé et en lhog séjour et 8 jruos en maternité), frias réels, dnas la ltmie 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 ltmie du frfroiat (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, ffaorit 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 : Séns metelans	100 % BR

Orthodontie remboursée par la sécurité salioce	150 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sciloae (en pngautcroee de la bsaé théorique 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 ctetleavas	160 % BR
Prothèses dntreeas non remboursées par la sécurité scloae suauf hros nomtnaeulrc (en pronugctaee de la bsaé théorique de rbeoemensurmt 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 sliacoe	
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 prsie en cahge 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 suos 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 bsaé de remremsneoubt (BR) de la sécurité soliae et iceunlnt la poaraactitipi 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 arelits 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

« Voilà l'entente des taux de cotisations cadrés

(En pourcentage.)

L'article 8.15 « Postion tears cadrés » 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	-	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 collective est modifié comme suit :
Au point 4.1 « Taux, base de calcul et répartition des cotisations », l'alinéa 2 est modifié comme suit :
« Le taux de cotisation par salarié affecté à cette garantie est fixé à 0,30 % du palnord mensuel 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 partie de la sécurité sociale, 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 gérée 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 cotisations afférentes aux salariés non cadrés et pour la garantie indemnités de fin de carrière de l'ensemble des salariés ;

? Humanis, institution de prévoyance gérée 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 résultant 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, gérée 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 cotisations d'éducation de l'ensemble des salariés, ainsi que du risque de dépendance de l'ensemble du personnel tel que ce risque est défini par l'avenant n° 48.

Le présent avenant est applicable à partir du 1er juillet 2013 et 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 « Cotsalions » 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 mois 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 srtie 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 lnot 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 ativrlanete 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 frftoais indiqués snot versés en complément du rbmeeuenrsmot de la sécurité sociale, dnas la limtie des fairs réels)	Dans la ltmie du ffiraot « 1 muornte + 2 vrrees », à rasoin d'un équipement par an et par bénéficiaire
Par monture	75 ?
? vreres ufanicuox spmiles (par verre)	42 ?
? vrrees uifocanux copexlmes (par verre)	65 ?
? veerrs mouitlufacx ou pfgeissorrs siepmls (par verre)	65 ?
? verres mtcfilouuax ou poesgrirsfs cmeoexpls (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 chirugirie (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 rmoreusmneeht 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 frtraois 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 ?
Traitements (en complément du faroift sécurité sociale)	Forfait annuel de 30 ?

Tous les pgnecoeautrs ci-dessus sont exprimés sur la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et incluent la participation de la sécurité sociale.
Tous les montants sont calculés par l'APGIS sont limités aux fers réellement engagés.
Cette notice d'information ne constitue qu'un résumé succinct du régime concernant l'obligation qui, seul, fait la loi des parties.
(1) Veuillez nous informer au moins ou à la fin de si tous les deux tableaux dans la même entreprise.

Adhésion par lettre du 15 mars 2015 de l'UNSA FCS à l'avenant no 88 de la convention

En vigueur en date du 20 mars 2015

Bagnolet, le 15 mars 2015.
UNSA FCS
21, rue Jules-Ferry
93177 Blagnac Cedex
Monsieur,
Par la présente, nous vous informons que notre décision

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 disposition suivante de l'article 6 relatif aux bénéficiaires du régime est supprimée :
« Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise. »
L'ensemble des termes de l'avenant resteront inchangés.

Avenant n° 75 du 17 juin 2010 relatif à la portabilité des droits

Article 2 - Rupture ou fin de contrat de travail ouvrant droit à la portabilité

En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Les dispositions relatives à la portabilité des garanties sont supprimées et remplacées comme suit :
« Pour toute cotisation du contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2014, les garanties de santé sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, p. 14 juin 2013, au profit des assurés sociaux par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

Le dispositif de portabilité reste en application à la date de cotisation du contrat de travail, sauf réserve que le salarié ait obtenu le justificatif de sa prise en charge par l'assurance chômage (attestation Pôle emploi).

L'ancien salarié éligible à la portabilité bénéficie d'une prise en charge pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des dernières cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois et, le cas échéant, ajoutée au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

Cette durée n'est pas prolongée en cas de suspension du

adhérence à l'avenant n° 88 relatif aux salariés munis de la carte d'identité à partir du 1er janvier 2015.

Nous informons les autres parties intéressées :

La CFE-CGC Agro, 34, rue Salvador-Allende 92000 Nanterre ;
La fédération nationale des agriculteurs et forestiers CGT, 263, rue de Paris, case 428, 93514 Montreuil Cedex ;
La CFSV CFTC, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
La FTGA FO, 7, place Tenalje, 75014 Paris ;
La fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex.

Nous vous informons également, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Concernant des acquainces chômage pour motif ou autre motif. Bénéficiant de ce statut les salariés ayant quitté l'entreprise et jusqu'à la date de la séparation postérieurement à la date d'effet du contrat ;

? de l'ouverture de leurs droits à rémunérations complémentaires chez le secteur privé avant la cessation de leur contrat de travail ;

? de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle emploi à l'institution. A défaut, aucun remboursement ne sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'institution de tout événement entraînant la remise de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, retraite ?).

Les ayances droit précédemment octroyées au titre du régime bénéficient également du maintien des garanties, et ce tant que l'assuré paient le droit à la portabilité.

Les garanties mentionnées sont celles définies par le contrat et suivront, si y a lieu, l'évolution des garanties des salariés au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le spécificité de l'institution de la caisse du secteur 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 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 ;

? dès lors que les ayances de l'ancien salarié ne remplissent plus les conditions.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune condition n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de cotisation et est ainsi inclus dans les cotisations obligatoires des salariés en activité dans l'entreprise. »

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant resteront inchangées.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 18 mars 2015

Le présent arrêté est à effet 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 rleitaf

au caractère ceiloctlf et orilatibgoe des ganretias de ptciteorons scailoie 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 firs de santé et ses avenants

bénéficiaires du cpiatal versé en cas de décès snot :

? le cnioonjt svruvanit ou le peaatinre pacsé ;

? 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 donnest 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 cvrterouee de ce risque, l'ensemble des enirstreeps qui relèvent de la cevnotonin cotclelive naiotnale de la pssiieronnoe snot teenus d'affilier l'ensemble de lures salariés.

Les salariés qnitutat la piosesfron peuvent, toutefois, suos cteaneers conditions, deedanmr le meiatinn de luer alaiotfiif au régime psefenroonsil dnas le crade d'une adhésion individuelle. »
Les aetrus 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 salari é anitett l'ancienneté requise, il purora bénéficier 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

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 cvcitolloee nnaloiate de la poissonnerie, de l'avenant n° 48 du 7 jelliut 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 relatif au caractère coletlief 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 ctoiodnin d'âge à prair de lleaque les psnartietos deminuint dès que le salari é ainetit 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 raetilf 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

2013, il est intégré un dispositif dit de « portabilité des garanties prévoyance et dépendance à compter du 1er juin 2015 ».

Ces dernières sont intégrées comme suit :

« Pour toutes celles du contrat de travail ayant lieu le 1er juin 2015, les garanties prévoyance et dépendance sont maintenues, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour les salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage.

Le dispositif de portabilité entre en vigueur 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 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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le dispositif permet l'institution de la cessation du contrat de travail.

? de la coaisson du contrat de travail (non consécutif à une fuite lourde) postérieurement à la date d'effet du contrat ;

? de l'ouverture de leurs droits à remboursements complémentaires chez le scutieopr avant la cessation de leur contrat de travail ;

? de la prise en charge par le régime d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). L'ancien salarié devra fournir l'attestation Pôle emploi à l'institution. A défaut, aucun remboursement ne sera dû.

L'ancien salarié est tenu d'informer l'institution de tout

événement entraînant la fin de ses droits à Pôle emploi (reprise d'emploi, retour ?).

Les garanties manquantes 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 dispositif permet l'institution de la cessation du contrat de travail.

Le ministère des affaires sociales 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 par un régime officiel de base d'assurance vieillesse ;

? à l'expiration de la durée de蜜 dans des garanties (qui ne peut excéder 12 mois) ;

? en cas de non-renouvellement ou de résiliation du contrat pour quelqu'un soit le motif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le maintien de la garantie est assuré à titre gratuit. C'est-à-dire qu'aucune cotisation n'est exigée de la part du salarié ayant quitté l'entreprise. Le financement de la portabilité est financé par un mécanisme de mutualisation et est ainsi inclus dans les cotisations sociales 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 ; UNPF.
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 avis le 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 au régime local Alsace-Moselle.

Les montants des garanties exprimées 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 (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 10 jours de séjour, à caractère médicalisé et en long séjour, à 8 jours en maternité)	Frais réels, dans la limite de 50 % par jour
Frais d'accompagnement (enfants de moins de 16 ans)	Frais réels, dans la limite de 25 % par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels
Transport (pour entrée et sortie d'hospitalisation)	100 % de la BR

Naissance/ Apotdion (1)	Forfait égal à 150 ? par enfant
Soins médicaux (y compris maternité)	
Consultations, visites ou actes de généralistes ou de spécialistes : ? partageant l'assurance adhérente au contrat d'accès aux soins ? 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 non reconnus	Dans la limite de 35 ? par séance et de 3 séances par an et par bénéficiaire
Optique	
Achat 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 phacrels ou supérieure aux plafonds du tableau ci-après.	Les montants indiqués sont versés en complément du plafond de la sécurité sociale et intègrent le régime local Alsace-Moselle
Par lunettes	100 ?
2 verres simples (2) (par verre)	92 ?
2 verres complémentaires (3) (par verre)	115 ?
2 verres hépatico-rectaux (4) (par verre)	145 ?
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	150 ? par an et par bénéficiaire
Lentilles correctrices non remboursées par la sécurité sociale ou jetables	150 ? par an et par bénéficiaire
Correction des bleus de la voisine par chirurgie (par ?il)	400 ?
Dentaire	
Soins dentaires	100 % de la BR
Inlay simple, only (5)	250 % de la BR
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	280 % de la BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (en pathologie de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale)	280 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale : ? prothèses ? only chose et il n'y a pas de valence	280 % de la BR 180 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (en pathologie de la base théorique de remboursement de la sécurité sociale) : pilier de dentition et couronne sur dent vivante	280 % de la BR
Appareillage	
Prothèses orthopédiques	100 % de la BR + 400 ? par an et par bénéficiaire

Prothèses auditives	100 % de la BR + 800 ? par an et par bénéficiaire
Cures de l'oreille	
Honoraires de chirurgie	100 % de la BR
Frais d'établissement thérapeutique	100 % de la BR
Hébergement (nuitées)/ frais de transport : Les frais indiqués sont versés, que la crise soit pris en charge ou non par la sécurité sociale, dans la limite des frais réels et déduction faite, s'il y a lieu, de la protection sociale	200 ? par crise et par bénéficiaire
Actes de prévention	
Ensemble des actes de prévention pris en charge par la sécurité sociale (art. L. 871-1 du code de la sécurité sociale)	100 % de la BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale (sur prescription médicale)	50 ? par an et par bénéficiaire
Traitement d'acné et d'acnéicne remboursé par la sécurité sociale	30 ? par an et par bénéficiaire
(1) Virement unique au mari ou à la femme si tous les deux travaillent dans la même entreprise. (2) Virements simples : versés si le montant total du cylindre est inférieur ou égal à + 4. (3) Versants complémentaires : versés simples pour une sphère supérieure à 6 ou à + 6 ou un cylindre supérieur à + 4 et versants progressifs. (4) Virements hyloréologiques : versés mutualisés ou partagés sphéro-cylindriques, dont sphère hors norme de + 8 à + 8 ou versants multiples ou progressifs sphériques hors norme de + 4 à + 4. (5) Pour les virements simples n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins, la protection est limitée à 225 % de la BR pour l'année 2015 et l'année 2016 et 200 % de la BR à compter de 2017.	
BR : base de remboursement de la sécurité sociale.	

La protection en chirurgie des frais d'optique est plafonnée en fonction des dispositifs du « contrat de sécurité sociale » (art. L. 871-2 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application) et de ceux du « plan de soins » (décret n° 2014-1025 du 8 octobre 2014 en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Modalités de prise en charge des équipements quotidiens (panier de soins, catégories responsables)

(En euros.)

Équipement communiqué	Minima (panier de soins)	Maxima (contrat de sécurité sociale : plafond de remboursement de la base de 150 ? inclus)
2 verres simples	100	470
1 verre simple et 1 verre complémentaire	150	610
2 verres complémentaires	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 document de santé adhérant 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 avenant se décomposent au sein des catégories des contrats dits « relais-sécurité » tel que défini au titre 7 du livre VIII du code de la sécurité sociale et les dispositions y afférentes et sont au minimum au niveau prévu à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre du parcours de soins.

L'ensemble des autres dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 reste inchangé.

Le présent avenant 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 avenant 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 d'assurance complémentaire santé des salariés mises en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale et du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 ratifié au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire 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 association n'a pas été saignée 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 association adhère 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 l'adresse suivante : 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Par la présente, nous voulons insister sur le fait que notre association adhère aux statuts de l'association pour le développement du partenariat dans le secteur de la pêcherie « ADSPP » ainsi qu'à son règlement intérieur.

La fédération commerciale et services UNSA fixe donc volontairement au titre de l'année 2015 sur les fonds du partenariat solennellement prévus à l'accord signé du 18 octobre 2001.

Nous voulons souligner les avertus d'intérêt général.

Nous voulons souligner 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 mios 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 acorcd 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 fmnriotoas :
? baccalauréat pioefosnernl « Poissonnier-écailler-traiteur » ;
? CAP « Poissonnier-écailler » ;
? ctaeciert de qftacaiiluon 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 arccod est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 nov. 2018

La suatioitn des TPE/PME a été examinée dnas le cadre de cet avenant. S'agissant d'un acrcod icmntpaat de manière iitqdunee l'ensemble des ererstenips de la branche, quel que siot luer nmrbœ de salariés, il n'a pas été jugé utile et opptourn 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 aocrcd puet 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 disiostonips du présent aocrcd 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 dsiintosopis des aicrelets L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail, auprès 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 covntonien cvcltiloee 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 aitqaqueus ». 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 taitluris d'un des diplômes de la perfoosin ? qui poautrnt acquièrent des compétences aoeonfrippds en matière d'hygiène ? aient néanmoins l'obligation de sriuve 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 presnfoosn « 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 » ogtbiaoile 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 ctilvceoe nationale, que les pnrnoeses diplômées d'un des toirs titres présentés ci-dessus (baccalauréat pessfiosn « 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 bahrne 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 paixncure de la base de remboursement 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 mention pétiairie de la branche définit l'orientation des actions de solidarité et de prévention.

Ces actions visent à préserver ou à améliorer la qualité de vie 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 prévue est chargée d'établir et de définir les modalités de fonctionnement et d'alimentation du fonds social.

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 fonctionnement 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 l'accord n'est pas jugé utile et opportun de définir des spécificités pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre de l'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises bénéficiant 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 avenant 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 capitai 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 manont mmuim aeneul de 2 160 ?, par enfant jusqu'à 18 ans (ou 26 ans en cas de pitursoue d'étudesou jusqu'au 30e aivrninaerse 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 dioisntisps légales.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscept des dsspisoitos 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 juileit 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 juleit 2019 une nvelluoie gritnaae incapacité-invalidité, illaquee vneit compléter, après son épuisement, la gnaatie 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 aurties doiitssnoips du trtie VIII de la ctonovineon cotvleceile 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 ereseripts 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 ctonovien ccitoleve nintloaae de la poissonnerie.

Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité teamrropie tltoae de tarial jfasitint 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 tarial 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 aintdcces du traival et les midaeals pnfoenlesrlsoes ;
? 90 % du sarliae burt puor les salariés se tourvant en état d'incapacité taoimrpree tlaote raeelvnt de la législation sur les aetidcnrs du tvaial 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 pvuroqe un neouvl arrêt

dnas un délai inférieur à 2 mois, les ptniaetors qui reenrrnept 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 alippbllcae (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 pnvcaeert 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, bénéfice 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 jiluelt 2019 consécutive à une mailade ou à un aecdicnt ; ? ou dnot l'état d'incapacité pnernmaete est constaté à effet, au puls tôt, du 1er jliuelt 2019 consécutive à un anieccdt du tiaravl ou à une mdilaae plsferseninoloe et pncvaeret du régime otbalogrie d'assurance miadale une psnioen d'invalidité de 1re

catégorie ou d'incapacité prneatmne dnot le tuax est copmris enre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéfice du vesrmneet 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 saolice 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 ogtraoiible 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 pirocevr 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 auuserr (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 huaeutre 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 sautiot des TPE/PME a été examinée dnas le crade de ctete négociation. S'agissant d'un aroccd améliorant le régime de santé dnot relève l'ensemble des eternspreis de la branche, quel que siot luer nrbome de salariés, il n'a pas été jugé uilte et otrpopun de définir des stiaptiulnos 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 dpssoioiitns législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application

Avenant du 6 février 2019 relatif au

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2019

Le présent avnaent instaure, à effet du 1er jluelit 2019, une gtaainre incapacité-invalidité puor le pesoennrl non crade et mifoide les diniooistpss du trite VIII de la 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 hanté par la nuit

Le travailleur hanté par la nuit est le salarié qui a placé 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, au cours de l'année civile :

Travailleur occupé nocturnement

Le travailleur occupé nocturnement est le salarié qui a placé son temps de travail entre 21 heures et 6 heures du matin et qui respecte 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 sujet de travailler habituellement de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur à 1 journée de repos cumulée au total de 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile.

Les heures de nuit payées au-delà de celle limitée 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 sera alors proportionnelle au travail de nuit, qui sera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail. (1) (2)

(1) Article étendu sur la 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 la réserve que les cas de travail nocturne pour lesquels l'employeur ne respecte pas les critères de travail nocturne de nuit, qui sont prévus 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 de nuit a droit à une majoration de 20 % de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de la même heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant de nuit a droit à une majoration de 25 % de la rémunération d'un salarié de même heure travaillée entre 21 heures et 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 habituelle de travail des personnes de nuit, calculée sur une période d'une semaine de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

(1) Article étendu sur la 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 nocturne et facilite les échanges de nuit, 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 au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour l'accès à 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 la revenu.

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 la place est à son poste antérieur.

(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 vior rfsueer l'accès à une fiomraton psesonnelrfloe cnntique sur le fiat de l'incompatibilité de la fomtorain aevc son hriaroe de travail.

Les fntmoooris dispensées dorevnt en otrue rteepscer les dnpsoiitotis 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 hruées de tairval consécutif dnot 4 hruées 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 stingriaae 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 aivs 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 doositspsiins realievs 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 disiotpoins de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiaers sangraites iqninduet expressément que l'objet du présent acrocd ne jiifuste 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 tialval de nuit.

Les ptaires cniveonenn que le rrueocs au tarial 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 cezh les grssoisets et aux premières hreeus de la matinée cezh les détaillants.

Toutefois, les priteas coieevnnnt que la msie en ?uvre du tialval 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 tarial de nuit est extnpneioel et drvea pendre en cmptoe les impératifs de poecirttn 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 tialval de nuit, siot puor iomsper ce travail, les sntauiolpts du présent aclitre drieaiveenndt 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 cotpme 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 cencpt de l'alimentation d'origine animale, de l'artisanat et du cmrmecoe de proximité ;
? rplpenalt 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 cntvnonioen cilvtoecle de la psieosnnire », signée par les prnitreaes sociaux et envoyée à l'extension en norembve 2017, présente piersuuls aoielmans rneandt imissoble en l'état son esntxoein ;

? rplpealnet 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 ditocrein générale du travail, le peoje de fnnsueor la cvntnicoen coelecvtie naaloitne de la pnsoeniriose aevc clele de la boucherie, boucherie-charcuterie et berhcieue hippophagique, triperie, cormmee de voalellis et gerbiis et que la deitcrion générale du triaavl a fiat prat de son aitpbparoon au projet.

En conséquence de quoi, les ongaitaisnros sndlecyais et plenoraats de la bcrnahe de la perinosisnoe (commerces de détail et le demi-gros de poissons) :

? décident d'engager un tainavrl ptariirae d'analyse carvmpoitae des cvonitnones ceiloclvets netaaoinls de la peonirionsse (commerces de détail et le demi-gros de poisson) (IDCC 1504) et de la boucherie, boucherie-charcuterie et beicurhce hippophagique, triperie, cmeclmrof de volallies et gribes (IDCC 992) dnas une peetvrisce de rropmpcaenht de la CCN de la peoornrssiie (commerces de détail et le demi-gros de poisson) aevc la CCN de la boucherie, boucherie-charcuterie et brcuheue hippophagique, triperie, cceormme de vilalelos et giibres (IDCC 992) ;

? sotahineut que les pnaaiererts sioaucx de la boucherie, boucherie-charcuterie et buceorhce 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 aoccrd 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 aoccrd a dnoc puor oeibt de définir les modalités de la négociation et ntmoaenmt :

? l'objet de la négociation et les thèmes de négociation ;
? la ciomoitsofn du gourpe de trviaal paartiaré et ses modalités de fitnmnecononet asini que ses myeons ;
? le cienleardr de cttee négociation.

Article - 2. Commission paritaire

Le présent acocrd est conlcu à cptemor du juor de sa sinrguate puor une durée déterminée eapnixt 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 cnoeotnnvs 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 csnncnaosiae 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 piaepctr à la négociation mias d'apporter à son ou ses mandants, en crous de réunions, les éclairages tiequhncs et jqdiuures ueilts à l'avancée des traavux de la commission.

2.2.5. Conseil juridique

Le caeibnt Lrnceuae LTATUERTE & associés puet être invité à pairepticr aux réunions de la cmismsooin puor aorptepr son éclairage technique.

2.2.6. Invités

La cissimioomn puet ivientr des etxerps à pcriepiatr à ses réunions lsquore luer epsretxie paraît utile.

2.2.7. Porpcitaiitn 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 covonitnien cileltcvoe nnaoilate de la boucherie, boucherie-charcuterie et bruiecohe hippophagique, triperie, cermomce de vilaelols et gibres 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 priaarre interbranche.

2.3. Réunions

2.3.1. Ordre du jour

Au tmere de cahque réunion de la coisoismmn paritaire, le peoje 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 paitraie (voir art. 2.3.5) aussre la cihoaovntn des mrmebeis de la cosomsmiin en vnlaliet 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 modifie 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 parties.

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 peuvent participer 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 cppn@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 calendrier effectué au bout de 6 mois.

Les réunions sont tenues par demi-journée de 4 heures, en principe le matin.

Les calendriers suivants sont fixés pour l'année 2019 de manière à assurer la régularité des réunions avec la partie patronale. Pour rappel, ce calendrier prévoit 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 le territoire de

l'ensemble des organisations collectives.

Si des réunions sont préparatoires à la réunion de la commission permanente, les membres de la commission permanente peuvent se tenir dans les locaux de l'organisation patronale de la commission permanente, les membres de la commission permanente étant invités à la réunion de la commission permanente.

En cas de changement de lieu de réunion, le secrétariat de la commission permanente veillera à informer les membres par mail dans un délai suffisant.

Article - 3. Moyens de la négociation

Le présent accord est conclu à compter du jour de sa signature pour une durée déterminée depuis le 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

3.1. Instruments utiles

Il est tenu compte que les travaux de la commission permanente 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 informations produites doivent être en rapport avec l'ordre du jour de la réunion concernée.

Il sera tenu compte à chaque réunion préparatoire à la commission permanente un exemplaire des documents concernés 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 remboursés à une commission permanente par les organismes sur le trajet commun de la réunion sur présentation des attestations, au trajet 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 relations collectives, 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 ;

• révision du contrat de travail ;

• durée du travail et congés ;

• durée du travail et congés ;

• repos ;

?? congés ;
?? congés payés ;
?? fuitures congés ;
? santé au travail ;
? rémunération ;

Apprentissage et formation professionnelle ;

Certifications professionnelles ;

Retraite complémentaire et prévention sociale complémentaire ;

Classification et salaire minimum conventionnel ;

Insertion plurielle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La commission partageant avec ses travaux et négociations 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 codéontes 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 participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant 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 comprenant 2 (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 sera remis à chaque partie et adressé 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 :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les codéontes de travail et l'emploi ;
3. 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, base à l'ensemble toutes les organisations syndicales ayant 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 tenus à la CPPNI de la branche les codéontes 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, codéontes 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 éducation associatif, puitielle ou 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 entreprise ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale ;

5. Elle prépare 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 évoqués 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 dnpotioiss 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 ciisomomn 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 incaunt une pisre en cpmtoe 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, aavnt 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 sreafiate par crouirel adressé à cnhuace des ptaires cpnamsoot la CNPPI et devra cpomeorrt les motfis et les éléments de ctete demande. Dnas ce cadre, ltdaie 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 apratapdierna 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 tpmes de tairavl 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 ppeitaric aux csmoioinmss pairiraets de la pfierosson dsoispe d'un crédit de 1 demi-journée, rémunérée en tmeeps 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 sdnaeilycs puor ppictiraer aux réunions paeiatitrs 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

aataepnprnt à une OS ou une OP et pptraicnait à une CNPPI snreot pirs en crahge sur le tonrc commun du prasitmiare 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 coneoinnvts 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 cvtlietcole 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 accrod 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 qinouste 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 cinoiotsdns mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation jduciriae 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, ctnonatast la poisoitn de cchunae des ogrnnsoaitais papaintcrit à la commission, frea l'objet d'un dmocenut signé par les mrmeebs de la cmoiossmn et sreafiate 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 avenir.

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 cccnanaosine des autres preiatrs contractantes. Elle drvea crmpoetor 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 article tenu de la composition de la branche constituée par la très grande partie d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avantage ne correspond pas de manière particulière 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 justifie pas de mesure 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 est 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 avr. 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 avr. 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 avr. 2019

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Accord du 14 mars 2019 relatif au

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 6 mars 2019

Afin de 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 et de leur interprétation, les parties signataires de la branche de la pêche ont décidé par le présent accord d'instaurer dans la branche une filière professionnelle dénommée « pêcheur professionnel (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 signataires conviennent des dispositions suivantes :

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 avr. 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 avr. 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 avr. 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 avr. 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 vocation particulière sur la cohérence et la picreneté économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent 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

Signataires	
Patrons signataires	CFBCT ; CNPEF ; UNPF,
Syndicats signataires	FGTA FO ; CSFV CTFC ; FNAA CFE-CGC ; FCS USNA ; FNAF CGT ; CFDT services,

Article - Préambule

Acrocd 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 beroihc Hippophagique, triperie, cromecme de vilaoells et gjiiebirs (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 cuieahtrre de détail, présentant également des caractéristiques rtaiveles à l'alimentation d'origine animale, à l'artisanat et au commrce de proximité purrnoot à tuot mmneot être associées à la réflexion engagée par la bahrne 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 ctnoars dtis « rlpoebsneass » fixées par les aecilrs L. 871-1 et L. 911-7 du cdoe de la sécurité sloaice et lreus textes 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 inulnct 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 mionten 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 cnoiondits d'emploi de luer psnenreol pcroehs viroe slaiemiris ;
? des coniondits inatlieis de faitmoorn ou des ctnidionos de ftamrooin tuot au lnog de la carrière penoslrneloifse des poelesnrrns de ces brhneas similaires.

Ainsi, panatrt 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 geaitnras 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 mneditisiroon du dgiuloe scaiol et à la sécurisation des pcruroas proisnnfoesles et s'inscrit dnoc dnas le cdare des dispisoinots des acietls L. 2261-32 et sunativs du cdoe du travail.

C'est jusqu'à présent dnas le 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 gdnrae prat d'entreprises de mnois de 50 salariés, cet acrocd ne ctmoorpe pas de dinspsioitos particulières les concernant.

Les geniaatrs exprimées aevc une lattioimn « par an et par bénéficiaire » snot des ftoirfas annuels, vebllaas du 1er jaienvr au 31 décembre, suaf minoetn crtoirane précisée dnas le taelabu des garanties.

Dans tuos les cas, le taotl des runsrmeetboems ne 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 êtire révisé conformément aux dposoisntis législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les dopnsositiis du présent aocrd 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 estenpries 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 esprtieenrs 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
	Préparateur de cmeondams saisonnier	?
135	Employé(e) de marée snas qtcoiaiflu anrepant l'exercice du métier ou mrntneainiautne débutante(e)	1 663,16
	Commis poesisnoir 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)	
	Caissier(ère) facturier(e) débutant	
140	Commis psoneisoinr snas CAP aaynt 3 ans d'expérience	1 681,79
	Commis pnieiososnr aevc CQP Préparateur-vendeur en ptdrouis de la mer	

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anveat apdate à efeft 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 grtaniaes 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 caghré 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 auiviteds 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 miuminm 5 ans d'expérience	
	Chauffeur levriur aevc miminum 5 ans d'expérience	
	Fileteur(teuse) aevc miuinmm 5 ans d'expérience	
	Technicien(ne) aevc miinimum 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 poiosnsiernr aevc CAP et 3 ans d'expérience	1 775,86 ?
	Aide-comptable	
	Commis pseonionsir aevc CQP de préparateur-vendeur en ptodirs 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 ptudirois de la mer aevc mminuim 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 priinnessoee 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 pnsfeeoonisrl ou général anyat ou non la charge de piuersels matières d'enseignement	2 116,12 ?
	Responsable d'exploitation	
	Responsable commercial	

Les pnitreeraers sociaux tiennent à préciser la définition des ptesos du cfioienceft 130 et rnelapplet que ceux-ci snot soiums à la réglementation des CDD siansnieors :
? vueden seaisonnr en pssroioinnee : 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 cdaomme ssiisneaonr : 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 pireranteas 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 patreaeirns sciaux réaffirment le piinrcipe 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 ctonviennoi 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 dointisipsois 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 citodinnois 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 clee de la poissonnerie, commeecrs de détail, de demi-gros et de gors de poissos, 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 coummn 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 bceahrs 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 mios équivalentes.(1)

Les pareatiens souciac réaffirment luer volonté d'aboutir à une nloevule coivonnnetn ctolelvcie cmnuome en isntiasnt sur la nécessité d'intégrer le moins psioblse de spécificités peoprrs à cqhuac sueteer 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 msiraneriton du dilagoue siocal et à la sécurisation des porrucas pieoelsrsnofns et s'inscrit dnoc dnas le cdoe des dotiionispss 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 mjeoaairnimtret d'entreprises de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de dipoinstsos spécifiques puor les eprnieriess 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 qcifliaotnias et les rémunérations associées aifn de répondre au mieux aux bneioss du métier, des errepnits et ptremrtee une évolution psonlslrelefoe des salariés de la bhracne tuot au lnog de luer carrière, se snot réunis puor décider des présentes modifications. Notamment, les pneaaertirs sacuiox ont porté une aniteottn particulière sur le pmeeetioosint des teitrs et diplômes aifn de reconnaître luer iomcraptne et la nécessité de la ftomaoirn pholeoisslnfree des salariés de la branche.

Après aovir évoqué ce pejort de rgonupeeemt 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 arpaau 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 poissos, cligeauoqs et crustacés, (IDCC 1504).

Parallèlement, les ooragninastis sdicaleyns d'employeurs soussignées teinarvllat à la création d'une surtructe 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 aetcils 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 bhocriuee ») ;
? cmahp d'application de la cneootvinn coetliclve de la pnneisrsoioe (commerces de détail, de demi-gros et de gors de poissos, 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 dueux cpahms cnntvnnleeoios entraîne la création d'une nlevoule ctvnoenon cvlctolee 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 acrccos 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 ctnovneios collectives, les aoccrds 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 civeonnnts cticeivoles régissant des sttinuaos équivalentes snot mutanierées jusqu'à ce qu'elles sneoit remplacées par des slnoaituptis communes. A défaut d'accord sur des sultanttiops cuonmnes dnas le délai prévu à l'article L. 2261-33 du cdoe du taavrl les stliitauons de la cniivtooen cleotilve de rattachement, à svoiar celle de la bruecioe (IDCC 992), s'appliqueraient.(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 nveloue coveontnn cocvllteie puorra être constituée d'un socle cumomn ailapbclpe à l'ensemble du nauoevu chmap d'application et de dpsisioonits spécifiques.

(1) *L'alinéa 3 de l'article 2 est étendu suos réserve qu'en 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 ceniotovn 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 nlvleueo cetvnnoion cecovtllle nlitaonae est la dtae de sgrtanuie du présent acorcd de champs.

Les duex contnoevins clovteelics atcuelcs connituat d'exister, les penaertrias suoacx décient de mietainn en l'état eisxtnat à ce juor l'application des dniptissioos sur le fnenmaicnet du dguaole scoial telels qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 puor la cnetovnoin ctvcelioe noaitante de la bohurcie et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 puor la cveinotonn ccltvloiee 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 sdnnyacies représentatives dnas au monis une des duex cnoeoetivs collectives, la répartition des croinoubtins au daiugole scaoil collectées en alpicptaion de l'une et l'autre des duex cienntnonvos collectives, cunronetia de s'effectuer selon les cnodnoitis pratiquées anavt la sugatnrie du présent accord.

Les paetainers scaoiox s'accordent sur l'importance de mniaiter les mêmes modalités de répartition entre les oaagostinnirs des fndos du pmairrtse prévues par les dosinipotis 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 cieennvotn ccelvilo 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 stounatliips cmouems mentionnées à l'article L. 2261-33 du cdoe du tvarail ou sur les seelus sntuipoiats d'une des citovnenons ccoiveitlls préexistantes à l'accord de fiosun des camphs et tomaprmierneet 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 erersnepits 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 cetonvnon clovciete niaoltne de la poissonnerie, étendus par arrêté du 26 otrocbe 2004, les peantreais scouaix ont cvnoeu de la msie en pcale d'un régime de prévoyance, au naeivu de la bchrnae pfnnorssellieoe de la poissonnerie.

Par aaennvt n° 48 à la ctovnneon cvollciee 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 craont d'assurance auprès de l'OCIRP(1) au rgread des beisons des salariés de la branche.

Elles snot dnoc cnoneuves d'adopter les meruses prévues au présent avenant, à ttire psoirirvoe et puor une durée déterminée,

Accord du 3 février 2021 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CFBCT ; OPEF ; REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FCS USNA ; FNAF CGT,

Article 1er - Mise en place de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2021

1.?Création de la CPPNI

En aoptcliip 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 coomismin païirtrae nnoalatit puor l'emploi (CPNE) de la branche.

Les compétences conférées à la CPNPI n'excluent en aounce façon 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 oiaognrants 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 sitavenus :

1. Elle représente la branche, nmanmtoet dnas l'appui aux epneseirtrs et vis-à-vis des prouovis pciulbs ;

aifn de réexaminer les cotoinnis d'application de la gnraiate dépendance, de rechercher, en ctorocetain aevc l'OCIRP,(1) les moyens de faire évoluer les getrnaais prévues au trrie VIII de la cenisnoton collective, au bénéfice des salariés de la bhncare et en adéquation aevc leurs besoins, asini que d'y afetcefr tuot ou pairete des csoatotniis consacrées jusqu'à présent à la gatanire dépendance.

(1) Les teemrs : « la croteuurve de cttee grtniaae a été confiée à l'OCIRP et », « et aanyt donné leiu à la suocsirpiotn d'un cranot d'assurance auprès de l'OCIRP » et « , en catcontioern aevc l'OCIRP, » snot elcuxs de l'extension conformément à la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013 du Ceosinl constitutionnel. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

2. Elle eecrxe un rôle de vliele sur les cdtñiioons de tiaarvl et l'emploi ;

3. Elle établit un rprpoat aneunl d'activité qu'elle vesre dnas la bsaé de données natainloe mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail, bsaé à leluaqle 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, cnotnvieos de forfait, tiaarvl à tpmes partiel, tvraail imntntierent ?) ;

? le rôpes qiotuedin ;

? les jours fériés ;

? les congés : congés payés et aeurts congés (congés d'articulation ernte la vie psinlefoneosre et la vie pnlnreesole et familiale, congés puor enmageegt associatif, pioitque ou militant, congé et période de taairvl à tmeeps 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 osnratgiaoain 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 covlíclee sur ppsioooitn 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 auprès des salariés de la bacrnhe poislnefonsere et délibère sur le rprpoat de banhcre prévu par le cdoe du tiaavrli ;

8. Elle délibère sur le roarppt 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 ptsinoopiroos ntcvaeiors puor le développement du dolugaie soaïcl ;

? 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 ievnrtuene et les spécificités peoprrs aux métiers qui csonempot 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)

? lors de ces 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 poisinirseoe » (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 entreprise 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, bauverd 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 demande de la question posée à la commission. Si au contraire l'entreprise et la partie demanderesse, pour échanger 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 organisation syndicale représentative 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, bauverd 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 l'entreprise et la partie demanderesse, pour échanger 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 pour surclasser toute enquête nécessaire.

Les décisions de la commission sont prisées par collège, à la majorité des membres présents ou représentés par pouvoir. Chaque organisation syndicale représentative 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 propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé en séance plus tard par les parties et les membres de la commission présents. Cet accord prend effet et est exécutoire dès sa signature par les parties et les membres de la commission présents. (4)

Si la commission ne parvient pas à trouver des propositions de solution 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. ? Constituion de la commission pluridisciplinaire

Les parties sauf exception également que la CPNPI a nommée pour objectif de proposer des propositions de développement du dialogue social. À cet effet, il est institué au sein de la CPNPI un comité de représentation du personnel. Cet comité comprend les organisations syndicales des entreprises de la branche concernée par la convention collective du comité social et économique dans les entreprises non représentées par la commission syndicale des accords d'entreprise y afférents.

Les organisations syndicales et/ou secrétariats de l'information et la formation de leurs structures départementales et les soulignent à l'importance de la commission à la CPPNI des institutions de triation et des accords conclus.

(1) Le 3^e point de l'article 2 est étendu aux réserves du règlement des différends 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 différends 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 de la commission syndicale des entreprises de la branche concernée par la convention collective. Ces réunions sont fixées par courriel, adressée à chaque partie concernée par la commission syndicale des entreprises de la branche concernée par la convention collective.

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 de validité définis 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 chaque partie concernée par la commission syndicale des entreprises de la branche concernée par la convention collective. 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 séance plénière, en sous-commission, en commission préparatoire d'interprétation et de coinvoiement ou en assemblée du comité des représentants du personnel est présidée par un représentant du collège « eeyolmpur ».

3.?Secrétariat

Le secrétariat, la gestion et l'organisation des réunions de la CNPPI sont assurés par une personne désignée par le collège employeurs. Ainsi, le secrétariat veille à tenir à jour la liste de l'ensemble des représentants des organismes membres de la CPPNI. Il apprendra à ce titre à chaque fois qu'il indique les demandes souhaitées et de prévenir le secrétariat de toute modification intervenue.

4.?Participation des salariés aux comités paritaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche doivent mandatés par leur organisation syndicale, bénéficiant, pour y assister, d'autorisations d'absence, y compris aussi bien le temps de réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

Les salariés participant sont tenus d'informer leur employeur au moins 7 jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Ces personnes n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés, ne sont pas tenus sur les droits à congés et leur participation ne pourra entraîner aucune perte de rémunération et en aucun cas leur porter préjudice en termes d'évolution de carrière. Le règlement intérieur de leurs férias de déplacement, de repas et d'hébergement aux réunions paritaires, selon les modalités prévues par le règlement intérieur de la CPPNI, sera effectué, sur justificatifs, par l'organisation patronale qui assure les fers de secrétariat, de gestion et d'organisation des réunions paritaires.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement des salariés sont pris en charge sur le tarif communal du personnel sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2e classe ou au tarif kilométrique fixé par l'administration fiscale et dans la limite de 2 salariés par organisation représentative. Les règles relatives à la prise en charge des férias sont précisées dans un règlement intérieur.

Article 4 - Transmission des accords d'entreprise

En vigueur étendu en date du 3 février 2021

Les personnes et adresses d'entreprise mentionnées à l'article L. 2232-9 du code du travail doivent être adressées :

? par voie postale, à l'adresse suivante : commission patronale de négociation et d'interprétation de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie, 98 rue de la République, 75017 Paris ;
? par courriel, à l'adresse suivante : cppni@remail.fr.

La CNPPI accueille réception des documents et accords qui lui sont transmis auprès des entreprises concernées. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords conclus d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 5 - Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 février 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signe pour déclencher la révision totale ou partielle du présent accord. (1)

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la commission et portée à la connaissance des autres parties contractantes. Elle

devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des points formulés en remplacement. (1)

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, mentionnant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

(1) Alinéas étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la cour de cassation. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 6 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 3 février 2021

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature par les parties concernées sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 3 février 2021

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. Compte tenu de son objet, cet accord ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises qui représentent une très grande partie des entreprises de la branche.

Aussi, dans le cadre de la dynamique d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'engagent mutuellement expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 - Publicité, dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 3 février 2021

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fixé en forme simplifiée d'exemplaires pour information à chaque partie 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 en deux exemplaires à la date de l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 février 2021

L'accord de révision des champs concernant la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, commerce de vêtements et gâteaux (IDCC 992) et celle de la poissonnerie, commerce de détail, de demi-gros et de gros de poissons, fruits de mer et crustacés (IDCC 1504), signé le 18 septembre 2020 a été étendu par arrêté du 28 décembre 2020 publié au Journal officiel le 6 janvier 2021. Cet accord a créé un nouveau chapitre conventionnel, ci-après nommé « chapitre fusionné boucherie-poissonnerie ».

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 du travail et à la sécurité sociale et à la sécurité sociale, notamment la loi « travail » prise pour la première fois en 2016, précisant les mesures confiées à la commission paritaire de la négociation et de l'interprétation, les parties signataires de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie ont décidé par le présent accord d'instaurer dans la branche une telle commission dénommée commission boucherie-poissonnerie.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif : ? pendant la période de transition des deux commissions civiles nationales, des accords conclus dans le chapitre de ces commissions et de l'ensemble de leurs annexes ; (1)

? plus à l'issue de cette période, de la chasse et de la pêche en eau douce et en mer, de la boucherie-poissonnerie, (1) en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la convention que pour tout ou partie des gâteries 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 en cours pour permettre l'acquisition du diplôme de conseiller en compétences dit CléA.

Article 3 - Salariés concernés par le dispositif
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Le dispositif « Pro-A » est destiné :

? aux salariés en 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 déclarée au greffe de licence.

Article 4 - Liste des certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Les certifications éligibles au dispositif de formation ou requalification 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 pétrochimie de détail (RNCP 31364) ;
- ? CAP pêcheur ébouillant (RNCP 5227) ;
- ? CAP coquilleur (RNCP 26650) ;
- ? CAP coquilleur (RNCP 958) ;
- ? CAP responsable de réception MC4 (RNCP 3138) ;
- ? baccalauréat professionnels possédant un diplôme de bac+2 (RNCP 7069) ;
- ? baccalauréat poissonnier ébouillant (RNCP 2846) ;

Les secteurs concernés sont les suivants :

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

? baccalauréat poissonnier PA - pêche et aquaculture (RNCP 13876) ;
? BTS A arachide et aquaculture (RNCP 17215) ;
? Ingénierie pêche et aquaculture qualité hygiène sécurité santé et environnement (RNCP 30098).

Les formations identifiées ci-dessus répondent aux problématiques rencontrées de salariés ayant une compétence technique dans un métier, la formation ou aquaculture, notamment sur les domaines suivants : achat-vente.

Les partenaires sociaux de la branche de la pêche non professionnelle mentionnent en effet que les métiers occupés à l'issue de ces formations manquent de compétences adaptées 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 mieux-être des personnes dans le mariage économique national.

Les partenaires sociaux de la professionnalisation soulignent donc la nécessité des salariés les meilleures 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 permettront 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 visant la promotion de l'emploi et à cet égard de contribuer à la bonne intégration des salariés dans le monde du travail et dans la sphère économique.

C'est la raison pour laquelle, les partenaires sociaux demandent pour l'offre d'accompagnement l'évolution des activités et des métiers de la branche ainsi de :

- ? répondre aux besoins en compétences des entreprises et aux besoins des entreprises ;
- ? assurer la pérennité des emplois de la branche 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 maintenir les entreprises 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 professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de 3 filières de métiers, en mutation ou en tension, qui lui semble stratégiques pour la pérennité de ses emplois et de ses emplois :

- ? la vente et la gestion de la reconstitution de la mer ;
- ? le travail des industries de la pêche et de l'aquaculture ;
- ? les savoir-faire traditionnels auteurs que ceux de la gastronomie : traiteur, cuisine, vente et distribution des produits.

Permeabilité des secteurs dans les professions de l'alimentation de détail et au-delà

Elle englobe également cette première liste de formations professionnelles et interbranches. En effet, certaines de ces formations sont pratiquées 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 certaines industries phocéennes ou canadiennes dans lesquelles les salariés sont actifs 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 cltauaeysr 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 Fnance compétences, ont du snes, puisqu'ils s'adressent naetonmmt aux caantids en resorcnvion 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 dpuies 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 foraomtin de qualité et d'autre part, des ftaoomirns qui luer pemnterrott dnas un ainver puls ou mnios prhco d'être à même de reperdrre et de gérer l'entreprise qui les emploie. De prrndee 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 baccalauréat 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 sihnuoatos ainsи démontrer que nos formations, nos pcrraus snot pensés puor dévoloper les compétences de nos crllreaabuots mias asusi luer peretmrte de progresser. Intégrer une pfsroieson en étant un « spmlie salarié » 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 meilux 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 cinrstoass des cmtreomuosa à la rrhcechee de nvuuaox puotidrs mias également de neauuox services, la peosiosfrn à fiat le cihox duepis psiurleus années de se difeesvrii :

Elle pposroe nnemtamot de nuoelevls prestations, cmmoe un svriice 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 bnoeiss se fnot déjà sentir, puor répondre à de nevelolus

ddeaenms puls récentes des consommateurs, comme la nécessité de couumeimqnr sur les réseaux, sociaux, la vnete 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 suacoix 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 cecaoifiitrt 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 dtsosisiipf 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 pvnueet se dérouler en tuot ou patrie : ? peadnnt le tpems de travail, aevc miatinen de la rémunération ; ? en drheos du temps de travail, dnas la 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, auprès de 3 salariés au puls et s'il est employeur, eendacrr 2 salariés au plus.

Le tuuter 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 dsistploif 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 slicheos 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 fniitocons 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 moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de diionsitopss spécifiques 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 aorcc est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il entre en veiugur le ldanemien de la pulaibcotin de son arrêté d'extension au Juoanrl officiel.

Article 13 - Suivi de la liste des certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2021

Les paareretnis saiocux politent les cootdinnis de msie en ?uvre du présent acrcod et en aunsrest le suivi.

Les penrtaearis suoacix cnvennnioet de réexaminer cttee lsite atanut que de besoin, en csosiomimn natniaole praitare 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 beuhorze hippophagique, cmermcœ de voelilals et geirbis (IDCC 992) et clele de la poissonnerie, cermmcœ 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 aevinr 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 ptose : la rconieorvesn ou la poimtroon par l'alternance dtie « Pro-A ».

Les praenaetris sauoicx snot cennvoos de se cnmeroofr aux doiinsspitos de la loi n° 2018-771 du 5 seebmpte 2018 et créent un dpitissoif de la prmtiooon ou rvrcseionoen par l'alternance dit « Pro-A » puor les salariés en ptose dépendant de la cnitovenon clteclovie nlanatoie de la poenrsniiose (IDCC 1504) étant ici précisé que le présent accord a été négocié dnas le cdrae de la nlvleuoie cisoosimn pirtairae paretmnnee de négociation et d'interprétation résultant de la fsuion des cphmas covneleonitns et ccei après ivitintaon de l'ensemble des ooagsirinants paoanlrts 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 ntonaalie de la pnienrsoose (IDCC 1504 « Eernprisets de la ponernsosie ») apcialblpe au sien de la brnahce fusionnée de la bucohriee (IDCC 992) et de la posninosriee (IDCC 1504).

Les dsssoioipitns du présent arccod se puvoronrusit puor l'ensemble des eipsnererts reeavlt du secuter de la prnorsiiosee dnas le card de la cevionnon cloitvcle 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 dñiisioopsts snaetiuvs :

« Les etineseprrs entanrt dnas le cahmp d'application de la cniontveon clclovtelc nnolaiate de la pnioiornse aalbppclie au sien de la brchae fusionnée de la becouirhe (IDCC 992) et de la prnorsiioe (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 branche et de la pêche et de la pêche maritime stipule dans ses alinéas 4 et 5 que :

« Les deuxes conventions collectives autorisées sont d'exister, les deuxes conventions collectives décident de maintenir en l'état existant à ce jour l'application des dispositions sur le fonctionnement du dialogue social dans qu'elles résultent de l'avenant n° 59 du 17 mai 2018 pour la construction civile et navale de la beroche et de l'avenant n° 32 du 6 juin 2002 pour la construction navale de la pêche et de la pêche maritime ainsi que le financement de l'identique des associations pêcheuses créées pour l'application de ces avenants.

En conséquence, même si la CPI réunit l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans au moins une des deuxes conventions collectives, la répartition des bénéfices au travail collectifs en apporté au une et l'autre des deuxes conventions collectives de la pêche et de la pêche maritime une fois les accords de représentativité conclus à ce périmètre publiés.

Les organisations syndicales et les organisations patronales doivent développer la négociation collective, de manière à développer l'exercice de la poiesis au sein des entreprises relevant de la construction civile et navale fusionnée de la beroche (IDCC 992) et de la pêche (IDCC 1504) plus des entreprises de la pêche et de la pêche maritime dans le secteur de la construction navale et de la pêche.

Prenant en compte les négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la formation professionnelle, l'application d'accords sur la santé et la sécurité, sur la réduction du temps de travail, il est approuvé de donner aux parties prenantes impliquées dans les négociations collectives les moyens financiers afin de mener à bien les négociations par un travail de qualité, tout en tenant compte de la négociation qu'en cours, pour l'information des parties prenantes et de leurs salariés sur le contenu des accords, pour la défense des droits et intérêts collectifs des travailleurs, pour la défense des droits et intérêts collectifs des organisations syndicales membres de la CPI et à travers elles, pour les salariés et les employeurs de la pêche.

En effet, la pêche est caractérisée par un nombre élevé d'entreprises ayant des salariés et un faible nombre de salariés par unité. Les organisations syndicales doivent donc développer d'importants moyens pour l'information des cadres 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 pêche maritime est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette association a pour vocation d'engager des études, rapports, analyses, ou scénarios d'experts, de préparer à l'information des négociateurs paritaires, à leur formation, à l'organisation de leurs rencontres, et à la mise en charge des firme liées à l'organisation des commissions pratiques de la beroche ou des réunions de l'association. Elle a également pour vocation d'engager des actions destinées à informer les entreprises et leurs salariés sur les accords collectifs, sur l'évolution de la pêche et, tout particulièrement, sur l'évolution de l'emploi.

L'association est également habilitée à gérer et détenir tout fonds social qui vise à être constitué dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la pêche. Cette association se fera sur décision de la commission pêche et pêche maritime de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui précisera le cadre des actions à engager. Pour cela, l'association est habilitée à réviser toute somme relative à la négociation collective, à la formation, aux

régimes de branche, à la santé et à la prévoyance du champ communautaire de la pêche et de la mer qui lui sera déléguée par la CPPNI et à engager et payer toute somme conformément aux actions décidées par la CPPNI. L'association paritaire renouvelle la confiance à la CPPNI de la manière dont sont utilisés les fonds confiés.

Elle pourra également être saisie par la CPPNI afin d'intervenir sur des sujets qui lui sont attribués afin d'apporter à la CPPNI l'ensemble des informations dont elle pourrait avoir besoin afin d'éclairer son action et ses décisions.

Pour cela, elle pourra, sur mandat de la CPPNI, établir des négociations sur des sujets délégués et engager à cet effet les réunions nécessaires pour se faire accompagner par des experts. Elle renouvelle périodiquement de ses actions aux membres de la CPPNI.

Elle pourra également, sur décision de la CPPNI, agir en justice, en son nom propre (c'est-à-dire au nom de l'association) seule ou conjointement avec tout ou partie de ses membres, afin de défendre les droits et les intérêts collectifs de ses membres et à travers eux des salariés et des employeurs de la pêche et de la mer sur toute question, notamment sur les questions de l'emploi, de l'exercice du droit syndical, de la négociation collective, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tous les sujets entourant dans le champ de la négociation collective. »

Article 4 - Modification de l'alinéa 4 de l'article 3 relatif à l'affectation des cotisations

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

L'alinéa 4 de l'article 3 de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du pêche maritime est remplacé par les dispositions suivantes :

« Un tiers affecté au fonctionnement d'actions d'informations sur la construction civile et navale de la pêche fusionnée de la beroche (IDCC 992) et de la pêche (IDCC 1504), sur les questions liées à la prévoyance et à la formation professionnelle, d'actions permettant la défense des droits et des intérêts collectifs des organisations syndicales membres de l'ADPSP, au fonctionnement de rapports, études, analyses, scénarios ou simulations d'experts sollicités par la CPPNI pour le développement et l'amélioration de la négociation sur les questions de l'emploi, de l'exercice du droit syndical, des régimes de santé et prévoyance, de la formation, et de tous les sujets entourant dans le champ de la négociation collective. Il permettra de faciliter l'information des négociateurs paritaires, leur formation, l'organisation de leurs rencontres, la prise en charge des frais de transports lors des réunions de l'association. Le financement permettra également la défense des droits et intérêts précisés ou tout autre objet énoncé dans le champ du pêche maritime qui aura été demandé par la CPPNI. »

Article 5 - Ajout d'un alinéa après l'alinéa 13 de l'article 3 relatif à l'affectation des cotisations

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Après l'alinéa 13 de l'article 3 de l'avenant n° 30 du 18 octobre 2001 relatif au développement du pêche maritime est ajouté l'alinéa suivant :

« Les actions de défense financées par le denier tirent pourront prouver la preuve de faits liés à l'exercice d'actions en justice (frais d'avocat, d'huijssier, dépenses ?), de faits de secrétariat, d'édition, de documents nécessaires aux actions de défense susvisées, au financement de rapports, études, analyses, ou simulations d'experts nécessaires à ces actions de défense. »

Article 6 - Entreprise de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, liée au fonctionnement du dialogue social et non à l'effectif de l'entreprise, les partenaires sociaux reconnaissent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le présent accord est 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 pêche ») abaculé au sein de la branche fusionnée de la boucherie (IDCC 992) et de la poissonnerie (IDCC 1504).

Les dispositions du présent accord se poseront pour l'ensemble des entreprises relevant du secteur de la pêcherie dans la partie de la convention 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 entreprises représentées par les organisations patronales d'employeurs reconnues représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêche (Espaces de la pêche) ailleurs que 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 soient 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 personnes suivantes occupent le rôle majorant de l'ADPSP ? aéroportuaire pour le développement du secteur public dans 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 actions 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, conservée en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Périodes officielles » « Bâtiments officiels des événements civiles ».)

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

Avec :

(Tableau non reproduit, conservé en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Périodes officielles » « Bâtiments officiels des événements civiles ».)

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

Exemple applicable :

Soient 3 organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêcherie (Espaces de la pêche) ? Les personnes de la pêcherie ? abaculées 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, conservée en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Périodes officielles » « Bâtiments officiels des événements civiles ».)

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

Si la couverture de l'année est de 100 000 ? alors les montants attribués à chaque organisme sont les suivants :

(Formules non reproduites, conservées en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Périodes officielles » « Bâtiments officiels des événements civiles ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2021003_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 personnes suivantes décident qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2021

Le présent accord est 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 ctaucltnorce 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 ceads (anciennement de l'article 4 de la coentoivn cltolicvee 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 saioce ;

?? salariés bénéficiaires ne rleevnat pas de l'article 2.1 de l'accord nantaiol ietfpersonseniorl du 17 nmverobe 2017 rtleiaf à la prévoyance des ceads (anciennement de l'article 4 de la coentonivn covlectlie naiotlane des ceads 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 coovitnne cieloclvté nlatinoae de la psnoiirnosee (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 mrlueis 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 polatrance ont été rveues par le législateur qui a irinduott des meruses de pesées qrauiedennls des osrgaionnatis professionnelles, les paeretirans soiuacx covnninheet de moiiefdr par le présent anvanet 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 dopsotnsiis 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 ntoiialane de la pnoissorree 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 ftcooin des nécessités de la bhnrae et conformément aux diiipsonotss des aieltrcs L. 2261-7 et sutnaivs du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les coitnodns prévues aux acrliies 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 atlrites 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 gntaears 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 cinonevrent de ne pas rcdeinroue à cetmpor du 1er jaievnr 2022, la grnaitae dépendance définie par l'avenant n° 48 à la ctnioevonn cvltcelioe nontaaile de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1er février 2006.

Article 2 - Maintien des garanties acquises au 1er janvier 2021

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les salariés de la brnchae ceesonorrvt les unités dépendances aeuucsqis antérieurement au 1er jiveanr 2021, au tirte de la gntreiae dépendance définie par l'avenant n° 48 à la cnvnonioetn ctcleloie naoointale 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, lueeqi aurssera la gaatrine de bnnoe fin des retens dépendance mseis en svcreie 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 ctomp est soumis, aueelnnenlm à la branche, qui précise le mtnon du fdnos ansii que la vuaelr 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 engatemengs passés.

Afin de garitnar la jtsue crvrtouee des engtheagmes asini que l'équilibre économique du fonds, l'association ASPDP prpssoee à la branche, dnas les conidots prévues par la ctnienoovn 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 sotutauan du fdons collectif, en fcoicntn d'une étude préalable établie par le cnosiel autcreial désigné cejonnonetimt par la bcranre 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 nnotaaile 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 mèmes 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 aorccd puet être révisé à tuot mnomet en fntioocn des nécessités de la banhcre et conformément aux diipsitsnoos des aietcris 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 aroccd 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 pteanrias sicaoux ont cevnonu de la msie en pcale d'un régime de prévoyance, au naieu de la brnache presosinlnolefe 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 psinroesie étaient truees d'affilier l'ensemble de lreus salariés.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les prtaes 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 avnneat du 23 obrotce 2020, étendu par arrêté du 21 mai 2021, les prtaes 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 ctmpoer du 1er jvnaier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021 iunlcs au puls tard, snas préjudice des drtois aiqucs anavt cette snposseuin et de réexaminer, pannet la période de suspension, les coiotndins d'application de la gntreiae dépendance, de rehcrcher les moneys de fraie évoluter les genartias prévues au trtie VIII de la cvoottinen 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 ailleurs minneau au poirft des salariés dnot le cnortat de tiraavl est sdsuepnu puor la période au ttrre 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 moins puor ptaire par l'employeur, qu'elles soneit versées dntiecreemt 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 cobuotnitir 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 cisattoois et pnotteairis est clele du mtnnois de l'indemnisation versée dnas le crdae de la sesoinspsn du cnoatrt (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une isotedmaiinnn complémentaire versée par l'employeur, revenu de rcpelnemaemt versé par l'employeur). »

Article 2 - Garantie des frais de santé
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le dreenir alinéa de l'article 6 de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la grtinaae des faris de santé asini rédigé :

« Ces graelains snot également maneetnus 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 maetnau au piroft des salariés dnot le ctaront de tarval est supsndeau puor la période au ttrre 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 moins 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 sdneusus ou dnot les hoiarers snot réduits, asni 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 salari.

Les gaaiernts snot par arelulis meuntienas pnaednt toets 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 leu de prévoir de diopnssiotis spécifiques puor les etnerepeisrs de monis de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière ufnomire à l'ensemble des salariés quel que sot luer genre, il n'y a pas leu de prévoir des dopniossitis 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 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 9 nov. 2022

Le présent avneat puet être révisé à tuot mnomet en fontcoin des nécessités de la bacnhe 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 sunivas du cdoe du travail.

Article 6 - Formalités
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2022

Le présent avnaet srea établi en nmorbe siusfnft 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 nofatiiotcn 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 rlaetf au régime de prévoyance et de l'avenant n° 62 du 22 neovmbre 2007 rlaetf à la gtnarie des firas 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 prévus 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 charge des formations ;
? définir les conditions dans lesquelles en tout cas de l'opérateur de compétences (OPCO) les contrats de formation 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 ces types de contrats.

L'ensemble des barèmes et niveau de prières en charge précédemment définis resteront en vigueur tant qu'ils n'auront pas été remplacés par une décision ultérieure de la CPNEFP.

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2023

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à tous les salariés qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la pescaderie (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 salariés qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la pescaderie (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 pescaderie 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 la signature et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2023

Les périodes liées par la convention collective de la pescaderie, dans le cadre fusionnée de la pescaderie ont souhaité préciser les attributions de la commission paritaire nationale pour les secteurs de la pescaderie (CPNEFP) pour les meilleures pratiques de la branche de la pescaderie.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

L'article 2 « Contentieux » 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 ? Contentieux ? est modifié comme suit : le taux de cotisation (en % du salaire brut) prévu au titre de la garantie incapacité-invalidité est fixé ainsi : 0,830 % du salaire brut : pour la branche 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 pescaderie 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 jiluliet 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 airtcls 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 naiotnal ionneeisfrortpsenl du 17 nbmrveoe 2017 rileatf 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 % ponlafid muneesl de la sécurité silacoe ;
? salariés bénéficiaires ne ravelent pas de l'article 2.1 de l'accord noaintal 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 prévoyait 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 cvcleoile de la bnaerhe fusionnée boucherie-poissonnerie, il est décidé de mnaeinir la quote-part tstoryainre et de l'intégrer au rsuie 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 efeft au 1er juor du trmisrete civil savunit la piuloaitbcn de l'arrêté d'extension au Jrunaol officiel. Il s'incorpore à la cveoointn clciolvtée 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 satvnis du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cninoodtis prévues aux airccls L. 2261-9 et stnavis 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 nafitticooi 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 ralif à la gatnriae des fias de santé.

Il a puor objet d'aménager les neuvias 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 piocurants anrmeirigalaoes 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 tâches connexes (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

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.)

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 iudnseits et piocurants anrmeirigalaoes 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 tâches connexes FGTA-FO,

EMPLOYÉS/OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 379,01	200	1 630,74	300	2 328,06
140	1 390,03	210	1 687,16	350	2 567,24
145	1 412,05	220	1 705,95	400	2 806,35
150	1 430,42	230	1 746,06	450	3 044,07
160	1 451,20	240	1 776,93		
165	1 472,00	250	1 806,23		
170	1 491,59				
175	1 512,38				
180	1 525,85				

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 poerssinoins 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 dmisamyne en trmees de poiovur d'achat de ses salariés, la baranche entned reconsidérer le cmhap des hreeus supplémentaires aeibllppcas dnas le cadre de la cnniovoetn clevctiole nationale.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

La durée haierdabomde de tariavl est de 35 hueres à lqeuelle puneevt s'ajouter les heours supplémentaires majorées de 25 %

Avenant n° 66 du 12 novembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

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 tararleliuvs de l'agriculture, de l'alimentation, des tbcaas et des setercus cxonenes (FGTA) FO,

jusqu'à 43 hreeus par semaine.

Les heours aoilcmecps au-delà de 43 hueres par snmiaee snot majorées de 50 % et bénéficient du rpoes cemoteaupsnr dnas le reecpst des dosoistiinps du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mars 2008

Les 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 enrterea en viuuger à coepmtr du prmier 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 sangaeirits en notife le txete à l'ensemble des orngtisoniaas représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément à la législation en vigueur, le présent aaevnnt srea déposé au coinsel de prud'hommes de Prais et à la diiretcon des ratoelins du travail, dépôt des acdrocs collectifs.

Les priates snatraegiis 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 hreees de tivraal mneseul cedoproanrnst au ciceioffent 135.

(En euros.)

EMPLOYÉS/OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 413,49	200	1 679,66	300	2 409,54
140	1 424,78	210	1 737,77	350	2 657,09
145	1 447,35	220	1 757,13	400	2 904,57
150	1 466,18	230	1 798,44	450	3 150,61
160	1 487,48	240	1 830,24		
165	1 508,80	250	1 860,42		
170	1 528,88				
175	1 550,19				
180	1 564,00				

Les dstiipnoiess du présent aannvet enonetrrt en veuuigr à

patrir 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

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 msneul cderasopnrnot au ccnoefieift 135.

Signataires	
Patrons signataires	La confédération des prioossnneis de France (professionnels du cemcmroe du pisoson et de la conchyliculture),
Syndicats signataires	La fédération du pnreeonsl d'encadrement des iietnsdurs et picodutors aanieigomaelrrs CFE-CGC ; La fédération commerce, services, frcoie de vnete (CSFV) CTFC ; La fédération générale des trllirevaus de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des sruetces ceoxnens (FGTA) FO,

(En euros.)

EMPLOYÉS / OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE		CADRES	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 427,62	200	1 694,46	300	2 433,63
140	1 439,03	210	1 755,15	350	2 683,66
145	1 461,82	220	1 774,70	400	2 933,61
150	1 480,84	230	1 816,42	450	3 182,12
160	1 502,35	240	1 848,54		
165	1 523,88	250	1 879,02		
170	1 544,16				
175	1 565,69				
180	1 579,64				
185	1 607,52				
190	1 622,06				

En vigueur non étendu 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 au cffoncieeit 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 javienr 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

fre a 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 la l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

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.

Signataires	
Patrons signataires	La CPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La CFE-CGC Agro,
Organisations adhérentes signataires	L'UNSA FCS, par lettre du 15 mars 2015 (BO n°2015-13)

(En euros.)

Employé / Ouvrier		Agent de Maîtrise		Cadre	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 585,69	200	1 882,08	300	2 801,84
140	1 598,36	210	1 949,51	350	3 089,69
145	1 624,30	220	1 971,22	400	3 377,46
150	1 644,81	230	2 017,55	450	3 663,57
160	1 668,70	240	2 053,22		
165	1 692,61	250	2 087,08		
170	1 715,15				
175	1 739,05				
180	1 754,56				
185	1 785,51				
190	1 801,67				

Le présent avenant est applicable à partir du 1er janvier 2015 et fre la l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Avenant n°89 du 9 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier

2016

Signataires	
Patrons signataires	La CPENF ; L'UNPF,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; L'UNSA FCS ; La CFE-CGC Agro,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le 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 clsnafictiass snot oeveturs aux hmoes comme aux femmes

Niveau I. ? Employé

135 ? Employé(e) de marée snas qfaouiiilctan aapenrnt l'exercice du métier ou mtenornaaintue 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 mnmiuim 5 ans d'expérience
 ? Fileteur(euse) aevc muinnum 5 ans d'expérience
 ? Technicien(ne) aevc mmuinum 5 ans d'expérience
 ? Caissier(ère) facturier(ère) aevc mmuinum 5 ans d'expérience
 150 ? Cmimos pnoesniior aevc CAP et 3 ans d'expérience
 ? Cmimos poeniissnr snas CAP aevc 6 ans d'expérience
 ? Cmoims ponnesiior 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 ? Cimoms 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
 ? Resnbplosae filetage
 ? Rpslnbaese 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 ptudrois de la mer » aevc mmuiim 5 ans d'expérience, amnaint et exécutant le taraivl aevc au minos 5 personnes
 ? Commis pisenniosor aevc CQP « Poissonnier-écailler-traiteur en poitduis de la mer » anyat 1 an d'expérience
 ? Ctblmaope 1er échelon
 190 ? Atsiasnste de formation
 ? Commis poisonisentr 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
 ? Rbponslesoae 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 ? Rlsbsepnoae d'exploitation
 ? Rnalosebspe commercial(e)
 240 ? Rpelsaonsbe d'exploitation aevc puls de 10 personnes
 ? Rbnspeolsae 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 bsa de la vaeulr qui est fixée 1?617,56 ? puor une durée de 151,67 heerus de tiarval méesunl cproromedonat 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.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe I
 Toutes ces cifsiclatnosais snot ouverets aux hommes cmome aux femmes
 Niveau I. ? Employé

135 ? Employé(e) de marée snas qltifaiciaon apenprnat l'exercice du métier ou mrnuenintnaat débutante(e)
 ? Cimmos posnsoeinr snas qaftraliiocn aepnparnt l'exercice du métier
 ? Opérateur(trice) de saisié débutant(e)
 ? Employé(e) de bareuu débutant(e)
 ? Cuhufafer lirevur débutant(e)

? Fileteur(teuse) débutant(e)
 ? Technicien(ne) débutant(e)
 ? Caissier(ère) facturier(e) débutant(e)
 140 ? Cmoms pinsosonier aevc CAP
 ? Comims piosnosneir snas CAP anayt 3 ans d'expérience
 145 ? Cmomis psoineinsor 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 mnimum 5 ans d'expérience
 ? Cefahufr lurveir aevc miumnim 5 ans d'expérience
 ? Fileteur(teuse) aevc mmuinm 5 ans d'expérience
 ? Technicien(ne) aevc mminum 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 pnesosionir snas CAP aevc 6 ans d'expérience
 ? Cimmos pnonosesiir aevc CQP psooeiinnr 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

? Fileteur(se) aevc mniimum 8 ans d'expérience
 ? Opérateur(trice) de ssiae aevc mnuimim 8 ans d'expérience
 ? Standardiste
 ? Technicien(ne) aevc mmnium 8 ans d'expérience
 ? Caissier(ère) facturier(ère) aevc mimuim 8 ans d'expérience
 165 ? Aide-comptable
 170 ? Comims pinsieonosr aevc CAP aevc 5 ans d'expérience
 ? Cimoms pessninoior snas CAP aevc mmiunim 8 ans d'expérience
 ? Comims pioeoninssr aevc CQP de préparateur-vendeur en ptruoids de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, amainnt et exécutant le taivalr aevc au mnios 3 personnes
 ? Rnpbsasloee filetage
 ? Rosbspalnee préparation
 175 ? vendeur(se) pеeurnr d'ordres aevc mimnium 5 ans d'expérience
 ? Attaché(e) commercial(e) aevc mmuniim 5 ans d'expérience
 ? Secrétaire aevc miinnum 5 ans d'expérience
 180 ? Cmimos posoinneisr aevc CAP anyat puls de 8 ans d'expérience
 ? Cmimos piensooisnr snas CAP aanyt puls de 10 ans d'expérience
 ? Cmimos pnisoosneir aevc CQP de poissonnier-écailler-traiteur en pdtiruos de la mer
 ? Aide-comptable après 5 ans d'expérience
 185 ? Cmoims pneinoisosr aevc CAP aevc miuinmm 10 ans d'expérience, aainmt et exécutant le tarival aevc au monis 8 personnes
 ? Cmomis posnseinoir snas CAP aevc mniimum 13 ans d'expérience
 ? Cmoims pinsioiosner aevc CQP de préparateur-vendeur en prdiuts de la mer aevc mmuinim 5 ans d'expérience, aannmt et exécutant le triaavl aevc au minos 5 personnes
 ? Cmoims psnieisonr aevc CQP de poissonnier-écailler-traiteur en putdrois de la mer aayt 1 an d'expérience
 ? Cotplmabe 1er échelon
 190 ? Atstsnaise de formation
 ? Commis peisonnisor tiatalire du baccalauréat pessonrofnel 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,

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) aevc 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 peroenfnisol ou général anyat ou non la cahgre de puruliess matières d'enseignement
 230 ? Rpoblsnaese d'exploitation
 ? Rbssenolpae commercial(e)
 240 ? Roslbpseane d'exploitation aevc puls de 10 personnes
 ? Rsbepsnloae commercial(e) aevc 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 aayt cmmoednamet 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 aevc 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 mnnuim est établi sur la bsaе de la vleaur qui est fixée 1 641,82 ? puor une durée de 151,67 herues de travial museenl candonsrroeft au cnfocfeieit 135.

(En euros.)

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 qcofitauilian 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 ? Cimmos psioenisor aevc CAP

? Cmoims pionesiosnr snas CAP aynat 3 ans d'expérience

145 ? Cimmos piosiesnonr aevc CAP aynat 2 ans d'expérience

? Cimmos 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 mmnium 5 ans d'expérience
? Cufhufaer lueivrr 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 mimnium 5 ans d'expérience

150 ? Coimms peosnoinisr aevc CAP et 3 ans d'expérience

? Cimmos 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 ? Cimmos 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 mimnium 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
? Cmoms pisoensinor aevc CQP de Préparateur ? vdeuner en ptuords de la mer aevc 2 ans d'expérience minimum, aimnnat et exécutant le trvaial aevc au mnios 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
? Cmoims 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 taivral 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, aiamnt et exécutants le taaivrl aevc au monis 5 personnes
? Commis pooniesnir 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

? Cpmlobte 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
? Rsonsapbee qualité
? Rnleapbssoe informatique
? Rnbleaspose marketing/communication
? Rsnaespble scrviees généraux
? Rnpsbelosae logistique
? Rnpbaolsese comptable
? Cehf de vente
? Formateur(trice) dianmoe prnnoeosfsl 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

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 stiarainga du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable, après réattribution 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 Simc 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 salaires sont établis 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 domaines de l'exercice du métier ou dans un débutant(e)
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans l'exercice du métier
	Opérateur(trice) de saisie débutant(e)
	Employé(e) de bureau débutant(e)
	Chauffeur-livreur débutant(e)
	Fileteur(teuse) débutant(e)
	Technicien(ne) débutant(e)
140 1 698,61 ?	Caissier(ère) facturier(e) débutant
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans l'exercice du métier
145 1 720,69 ?	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans l'exercice du métier
	Employé(e) de marée dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de saisie dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Chauffeur livreur dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) dans un minimum de 5 ans d'expérience
150 1 742,41 ?	Technicien(ne) dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Technicien(ne) dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(e) dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 5 ans d'expérience
160 1 767,72 ?	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Employé(e) de marée qualifié dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de saisie dans un minimum de 8 ans d'expérience
165 1 793,62 ?	Standardiste
	Technicien(ne) dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(e) dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 3 ans d'expérience
	Aide-comptable
170 1 816,94 ?	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 2 ans d'expérience
	minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 8 ans d'expérience
175 1 841,63 ?	Responsable filetage
	Responsable préparation
	Vendeur(euse) dans un minimum de 5 ans d'expérience
180 1 858,68 ?	Attaché(e) commercial(e) dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Secrétaire dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 10 ans d'expérience
185 1 886,42 ?	Aide-comptable après 5 ans d'expérience

? Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
 ? Secrétaire général(e) d'entreprise
 ? Rédacteur(trice) préparateur-vendeur

450 ? Directeur(trice) d'exploitation

145 1 720,69 ?	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Employé(e) de marée dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de saisie dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Chauffeur livreur dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Technicien(ne) dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Technicien(ne) dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(e) dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 1 an d'expérience
150 1 742,41 ?	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un CAP
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 6 ans d'expérience
	Vendeur(se) dans un débutant(e)
	Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
	Secrétaire débutant(e)
160 1 767,72 ?	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un CAP
	Employé(e) de marée qualifié dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Opérateur(trice) de saisie dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Standardiste
	Technicien(ne) dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Caissier(ère) facturier(e) dans un minimum de 8 ans d'expérience
165 1 793,62 ?	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un CAP et 3 ans d'expérience
	Aide-comptable
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 2 ans d'expérience
	minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
170 1 816,94 ?	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 8 ans d'expérience
	Responsable filetage
	Responsable préparation
175 1 841,63 ?	Vendeur(euse) dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Attaché(e) commercial(e) dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Secrétaire dans un minimum de 5 ans d'expérience
180 1 858,68 ?	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un CAP
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 5 ans d'expérience
	Commis pour les travaux de conditionnement et d'emballage dans un minimum de 10 ans d'expérience
	Aide-comptable après 5 ans d'expérience

185 1 891,47 ?	Commis posnsoeinir snas CAP aevc mnmiuim 13 ans d'expérience
	Comptable 1er échelon
190 1 908,59 ?	Assistant(e) de formation
	Commis pnisseonior aevc CAP aanyt puls de 8 ans d'expérience
195 1 941,88 ?	Commis pesnonoiisr aevc CAP aevc 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

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)
220 2 088,21 ?	Vendeur(se) ambulant(e) tournée
	Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience
	Contrôleur gestion
	Responsable qualité
	Responsable informatique
	Responsable marketing/communication
	Responsable sreceivs généraux
	Responsable logistique
	Responsable comptable
	Chef de vente
	Formateur(trice) dnoamie 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 cireommacl aevc puls de 10 personnes
250 2 210,93 ?	Acheteur(se) principal(e)
	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

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 dniitsopiss 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 moins 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 oniaorstnigas 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 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 quioaliiafcn apnerapnt l'exercice du métier ou mnnirntnoeuuaite débutant(e) Commis pnoisseinr snas qolfcatuillian apnrnaept l'exercice du métier Opérateur(trice) de sisaie 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 psniointoers snas CAP anayt 3 ans d'expérience Commis pnoosisnior 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 sisaie aevc miimnum 5 ans d'expérience Chauffeur luvier aevc mniuimm 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 pnoisesonr aevc CAP aevc 5 ans d'expérience Commis piesnioosnr aevc CQP de Préparateur ? venuder en ptdoirus de la mer aevc mmiunim 5 ans d'expérience, ainamnt et exécutants le tairavl aevc au mions 5 personnes Commis pniniesoosr snas CAP aynat puls de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 1 948,21 ?	Commis pnsnsiioer 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 triaavl 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 vete 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 dtpioonsis 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 alcrtis L. 2261-7 et siunatvs du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les cioondnits prévues aux acilrtes L. 2261-9 et sivnuats du cdoe du travail.

Article 7 - Formalités
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aocrcd srea établi en nombre saiffusnt d'exemplaires puor être reims à ccnuahe 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 ntciciaotoin et à défaut d'opposition, il srea procédé dnas les meielurls délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Niveau III	Cadre
300 3 046,78 ?	Responsable de miaasgn anayt caeonnedmmt 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 cteliolvcne 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 ednntues 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 beruau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 784,74 ?	Commis pinnsoisoer snas CAP 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 miuimmm 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc miunmim 5 ans d'expérience Technicien(ne) aevc muiimmm 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)
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 mmiiunm 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc mimum 8 ans d'expérience
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
170 1 909,07 ?	Commis peonsnsoiir snas CAP aevc munim 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 1 935,01 ?	Vendeur(euse) pneuerr d'ordres aevc miuim 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 pdrutois 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
185 1 987,37 ?	Commis pseiisnonor snas CAP aevc mumniim 13 ans d'expérience Comptable 1er échelon
190 2 005,36 ?	Assistant(e) de formation Commis pssoionenir aevc CAP anyat puls de 8 ans d'expérience
195 2 040,34 ?	Commis piesinoonsr aevc CAP aevc mmiuim 10 ans d'expérience, aanimnt et exécutant le taravil aevc au mnois 8 personnes

210 2 169,93 ?	Attaché(e) de direction Comptable 2e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 194,09 ?	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable sieevcrs généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) dmnoaie psesoeroifnnl ou général ayant ou non la cghare de pusulries matières d'enseignement
240 2 285,35 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes Responsable ccimmearel aevc puls de 10 personnes
250 2 323,03 ?	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement
230 2 245,09 ?	Responsable d'exploitation Responsable commercial

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 cmnndmmoeat 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 poissonerie (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 entreprises soulignent et réaffirment la présence 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 tluaiitre du Baccalauréat pnnseoirosfl Poissonnier-Écailleur-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un poste de vente en pnoiosnes 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 mtjaeaomrreint d'entreprises de mions de 50 salariés, il n'y a pas leiu 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 aoccd est clnouc puor une durée indéterminée.

Le présent aevnat prenra efeft le 1er juor du mios snvait la paitboulic 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
	Employé(e) de marée snas qtialucaofiin aanrppent l'exercice du métier ou mminaiatnorue débutante(e)
	Commis pniesoisnr snas quioaclitfan aeepnrpt l'exercice du métier
135 1 796,90 ?	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 pnsnseoiior 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 safuisnt d'exemplaires puor être reims à cancuhe des paetris signataires. Il sera, conformément aux artelics L. 2231-6 et D. 2231-2 et sunivitas 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 mniumuim 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
	Commis pnesioisnor aevc CQP préparateur-vendeur en potidrus de la mer anayt 1 an d'expérience
150 1 863,89 ?	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)
160 1 890,97 ?	Commis poiissnoner aevc CAP aaynt 2 ans d'expérience
	Employé(e) de marée qualifié aevc mminuim 8 ans d'expérience
	Fileteur(teuse) aevc miiunmm 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 munuum 8 ans d'expérience
165 1 918,67 ?	Commis piseonoisnr aevc CAP et 3 ans d'expérience
	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
170 1 943,62 ?	Responsable filetage
	Responsable préparation
	Vendeur(euse) peruenr d'ordres aevc mimiunm 5 ans d'expérience
175 1 970,03 ?	Attaché(e) commercial(e) aevc mniumm 5 ans d'expérience
	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 mumium 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 mnium 10 ans d'expérience, animant et exécutant le taviral aevc au minos 8 personnes

350 3 420,60 ?	Responsable de migasan anyat cdnaemennmot de puls de 5 personnes
	Directeur(trice) commercial(e)
	Directeur(trice) informatique
	Directeur(trice) des rasscues 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 tuetos les eristnrpees qui relèvent du cmchap de la conoenvtin ciltovcele ntianoale de la pnesroionise (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 ccaintolisfass 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 oisatrgaonns représentatives dnas la branche, sriatagnes du présent avenant, snoihuatet réaffirmer l'importance qu'elles aechantt au pnirpce d'égalité pisfroonelsnele etrne les fmemens et les hommes, et puls particulièrement au pncprie d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les piaraetnrs siuaocx réaffirment le priinpce de l'égalité de rémunération etrne les fmemens 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 fmemens et les hommes. Eells dvneiot gaatirnr un sriale 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 rpnaleeplt nnmteomat que les femmes, snas que les ascnbees puor maternité y fnases est obstacle, dnoevit se vior attribuer, dnas les mêmes cionditns que les hommes, le niaevu de casoalitfisicn 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 bhcrae doivent remédier aux inégalités constatées etrne les hmmees et les fmemens 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 pnlofeirlsnoise étant composée très mtiaoiemrraet 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 2 096,06 ?	Agent de maîtrise
	Commis pionosnir titliaure du baccalauréat pifsesoonensl poissonnier-écailler-Traiteur
	Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un ponit de vntee en poineosirnse de détail
	Responsable de caisse
	Assistant(e) informatique
	Assistant(e) qualité
	Assistant(e) marketing/communication
	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
220 2 233,81 ?	Responsable informatique
	Responsable marketing/communication
	Responsable seicvers généraux
	Responsable logistique
	Responsable comptable
	Chef de vente
	Formateur(trice) dmoanie pnrsnsefiol ou général aaynt ou non la chrage de piuseurls matières d'enseignement
	Responsable d'exploitation
	Responsable commercial
240 2 326,72 ?	Responsable d'exploitation aevc puls de 10 personnes
	Responsable ccrmiaeml aevc puls de 10 personnes
	Acheteur (se) principal(e)
250 2 365,08 ?	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III 3 101,93 ?	Cadre
	Responsable de maigsan anyat 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 puet être révisé à tuot monmet en ftonocin des nécessités de la bahcnre et conformément aux dosotipsniis des aecitlrs L. 2261-7 et stviuans du cdoe du travail.

Il puet être dénoncé dnas les conditioins prévues aux actrelis L.

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 sldcyinaes représentatives et au terme d'un délai de 15 juors à cpmteor de cttee noacoitifftn 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 sinoaensir en poissonnerie Préparateur de cendmommas 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 pnnissoioer 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 mnnium 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 miumnm 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 psnsoiieor 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 poinssnoier aevc 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 vete ne 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 asini 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 cctisafiaolish 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 asini que les cotnidions d'octroi des compléments de rémunération, y cmipros les avatengas en nature, diveont être exepmts de tutoe fmroe de discrimination.

En outre, ils relpelpant 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 cctisafiaolish 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 efeft le 1er juor du mios sanuvit la puaicoibltn de l'arrêté d'extension au Jroaunl officiel.

Article 6 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2023

Le présent acrcod puet être révisé à tuot meomnt en focntoin des nécessités de la barhcne et conformément aux dinoistspois des acitiers 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 sutivas 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 procédé dnas les mreluiels délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Signataires	
Patrons signataires	REMALIM (CFBCT-OPEF),
Syndicats signataires	FGTA FO ; CFTC CFSV ; FGA CDFT ; UNSA FCS,

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 arnnapet l'exercice du métier ou mnoetnarnauitnie débutante(e) Commis pinnoesoir 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 pneisionor 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 mimiunmm 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) aevc mimnuim 5 ans d'expérience Technicien(ne) aevc mimiunmm 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc minmuim 5 ans d'expérience Commis pnnioessor 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 mmiunmm 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) aevc miunmm 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc mminium 8 ans d'expérience
165 1 984,81 ?	Commis pniooseosnr 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) prnueer 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 pnoiiosser 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 pnosisoenr 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 perlsius 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 magasin ayant coamedenmnmt de plus 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) : établissements 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 organisations 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 notamment sur les principes généraux d'égalité stipulés qui assurent la sécurité et la garantie, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ils demandent également un 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 la 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 promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les personnes 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 une structure composée très minimalement 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 quatuor au travail débutant(e) Commis pisoineur dans quatuor au travail débutant(e) 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 pisonier dans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis pionnier avec CQP « Préparateur-vendeur en pâtisseries 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 s'engagent dans le présent accord à décliner que la grille des salaires conventionnels est définie ci-dessous. Les salaires sont établis 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

145 1 942,18 ?	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
150 1 966,70 ?	Commis pesnisnooir aevc CAP Commis peoisonsnr snas CAP aevc 6 ans d'expérience Vendeur(se) pnueerr d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 995,26 ?	Commis 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 miunmim 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) aevc mniimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) aevc mniium 8 ans d'expérience
165 2 024,50 ?	Commis psnsinoioer aevc CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poiesnnir aevc CQP « Préparateur-vendeur en proutids de la mer » aevc 2 ans d'expérience minimum, anmait et exécutant le taraval aevc au moins 3 personnes
170 2 050,82 ?	Commis pnsoiniseor snas CAP aevc miinumm 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 2 078,69 ?	Vendeur(euse) pueenrr d'ordres aevc mnimium 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) aevc mminium 5 ans d'expérience Secrétaire aevc minmuim 5 ans d'expérience
180 2 097,93 ?	Commis 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, amnihat et exécutant le trviaal aevc au moins 5 personnes Commis pioosniesnr snas CAP anyat puls de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 134,94 ?	Commis pnoeonsisir snas CAP aevc miumnim 13 ans d'expérience Comptable 1er échelon
190 2 154,27 ?	Assistant(e) de formation Commis pesonnisior aevc CAP aaynt puls de 8 ans d'expérience
195 2 191,85 ?	Commis pinsnsoeoir aevc CAP aevc minumim 10 ans d'expérience, aannimt et exécutant le tavrial aevc au moins 8 personnes

Niveau II Agent de maîtrise

200 2 211,67 ?	Commis pniesooisnr ttluiriae du baccalauréat pnsfiooserenl poissonnier-écailler-traiteur Titulaire du CQP « Responsable-adjoint d'un piont de vnete en psroesnionie de détail »
205 2 250,28 ?	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 331,06 ?	Attaché(e) de direction Comptable 2e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 357,02 ?	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) aevc 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable srecives généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) danmoie 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 ?	Responsable de mgiasan ayant comeemdmannt de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 461,65 ?	Responsable de maisgan ayant ceenommadmnt de puls de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des rersucsoes humaines
400 3 784,06 ?	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 104,62 ?	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

La présente gilrle des rémunérations s'applique à toutes les eieerptrnss qui relèvent du cmhap de la ceonitovnn cvoticelle noatnialae de la pisnsironeoe (IDCC 1504) : eeretrprisns de détail, de demi-gros et de gros. Elle se sistubtue aux gleirls antérieures.

Article 3 - Égalité dans les rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2025

Les orotaigsnanis représentatives dnas la branche, sniragteais du présent avenant, suhienatot réaffirmer l'importance qu'elles ahtaenctt au pcirnpie d'égalité pleoflserornsie 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 équitable, garantissant une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Cela implique que les femmes et les hommes doivent être évalués de manière équivalente en termes de responsabilité 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 avantages en nature, doivent être évidents de toute forme de discrimination.

En outre, il est souligné que les femmes, ainsi que les hommes, bénéficient des mêmes droits que les hommes, y compris le droit à l'assurance maladie et le droit à l'évolution, en matière de protection sociale.

Par ailleurs, les dispositions de la charte 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 charte possède l'avantage d'être 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 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 ctononevn 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 : clisfstcnoiaias 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 deeditcrur des rnatolaties 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 cnotneovn 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 jiluelt 1988, est rdeune obligatoire, dnas les mêmes conditions, puor tuos les erypoluems et tuos les salariés du steuecr 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 cntoonvein 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 pniaciplre le mareyage.

Les disitsoonips de l'avenant susvisé rnedeus oorbatgielis dnas le cahmp d'application de la ctnvnoeoin 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

Article 1er

Sont réunis obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du secteur du commerce et de la distribution du 12 avril 1988, les dispositions de l'accord n° 6 du 30 juin 1992 (Salaires) à la convention collective susvisée, sauf réserve de l'application des dispositions portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

ARRETE du 12 janvier 1994

En vigueur en date du 22 janv. 1994

Article 1er

ARRETE du 31 janvier 1994

En vigueur en date du 10 févr. 1994

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord pour la formation du 8 juillet 1993 relatif à la formation

ARRETE du 15 février 1994

En vigueur en date du 1 mars 1994

Article 1

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du secteur de la distribution du 12 avril 1988 et dans le secteur commercial, les dispositions de :

l'accord n° 8 du 29 octobre 1993 (Emploi formation) à la convention collective nationale susvisée.

L'article 2-2 est étendu sauf réserve de l'application des dispositions de l'article 62 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et de l'application des dispositions de l'article D. 980-7 du code du travail.

L'article 2-3 est étendu sauf réserve de l'application des dispositions de l'article D. 980-1 du code du travail.

L'article 2-4 est étendu sauf réserve de l'application des dispositions de l'article 62 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et de l'application des dispositions des articles 5 et 6 du décret n° 84-1057 du 30 novembre 1984.

Le troisième alinéa de l'article 3 est étendu sauf réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa des articles L.

Les dispositions de l'accord susvisé sont appliquées dans le champ d'application de la convention collective nationale de la profession des pêcheurs en vertu de l'article 1er du présent arrêté sauf celles concernant les mêmes conditions pour tous les employés et tous les salariés du secteur du commerce de gros de la pêcherie.

Article 3

L'extension et l'élargissement des effets et sauf celles de l'accord susvisé sont fixés à date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'ordre et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du secteur de la distribution du 12 avril 1988, les dispositions de l'accord n° 7 du 28 septembre 1993 (Salaires) à la convention collective susvisée.

La convention collective susvisée est faite à la date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'ordre et aux conditions prévues par l'accord.

Article 2

L'extension des effets et sauf celles de l'accord susvisé est faite à la date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'ordre et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le quatrième alinéa est étendu sauf réserve de l'application des dispositions de l'article D. 117-1 du code du travail.

l'accord n° 9 du 26 novembre 1993 (Contrat en alternance) à la convention collective susvisée.

L'article II est étendu sauf réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-4 du code du travail et de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifiée par la loi de finances pour 1985.

Article 2

L'extension des effets et sauf celles de l'accord susvisé est faite à la date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'ordre et aux conditions prévues par l'accord.

Article 3

Le deuxième alinéa du deuxième article est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Les textes des annexes susvisées ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, affiché au Journal officiel de la République française, le 8 février 1994 et le 14 février 1994, dans la section des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix 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 eoupeymirs et tuos les salariés cmirpos dnas le camhp d'application de la covioenntn clotiecvle naontliae 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 nnilaote 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 pefrinoneossl 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 ctlecvole nanailoe susvisée, à l'exclusion à l'article 2 :

- du troisième alinéa rtielaf au fenieannmct du catiapl de tems

présent arrêté puor la durée rnsaett à coriur et aux cnonidtois prévues par l'avenant précité.

Article 3

Le drctiuer 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 l'diet avenir.

Art. 3

Le dirceetr des raioetlins du tivaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl oificiel de la République française.

Ntoa - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun oifefcl du ministère, fasliuice Ctonnoinevs ccotiveells n° 94-51 en dtae du 28 jvnier 1995, dpilniobse à la Dctriieon 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 coriur et aux ctdoinnis 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 oefcifl 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 ereprentsis opuaccnt puls de dix salariés " ;

- du prpraaghæ " Puor les ersrietepns queul que siot luer etfceiff ".

Alctire 2

L'extension des efefs et sntnicaos 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 l'diet 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

Artice 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.

Artice 2

L'élargissement au setucer peenrsosifonl considéré des effets et snoticnas de l'avenant susvisé est fiat à dtear de la plicautbion du

ARRETE du 7 mars 1996

En vigueur en date du 4 avr. 1996

Artice 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 piosisrneone du 12 avr 1988, les disnstioopis de l'avenant n° 13 de l'annexe II (Salaires) du 20 décembre 1995 à la coteinnvon covtécile noaiatlne susvisée.

Artice 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

Artice 1er

L'avenant n° 13 du 20 décembre 1995 à l'annexe 2 (Salaires) de la ceovinotnn clovlicete naatlnoie du cmeocmre de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1995, est rendu ooitabglie dnas les mêmes cionontds puor tuos les euyrleopms et tuos les salariés du cmroceme de gors de la poissonnerie.

Artice 2

L'élargissement au suectr pfreoenosisnl considéré des effets et

ARRETE du 14 février 1997

En vigueur en date du 25 févr. 1997

Artice 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 Btieuelln ocfiifel du ministère, flasuccie Cntevnnioos celvocletis n° 95-19, tmoe II, en dtae du 30 juin 1995, dioslbpne 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.

Artice 3

Le dutereicr des ritolena du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl officiel de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bluitlen oifecifl 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 ofecifl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blileutn ofifcial du ministère, fscauicte Cevnintoons clceloitves n° 96-04 en dtae du 7 mras 1996, dibpisnloe à la Docrtien des Jnouruax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pria Cedex 15, au pirx de 43 F.

sincaonts de l'avenant susvisé est fiat à dtear de la pltaiciubon du présent arrêté puor la durée rtsent à criuor et aux cinidntos prévues par ldiet avenant.

Artice 3

Le drteeicr des roitlenas du taarvil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl ofecifl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bluieltn oififecl 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 avr 1988, les dissppnoioits de l'avenant n° 14 de l'annexe II (Salaires) du 14 nvremobe 1996 à la ceniovtonn coeltlicve ntolniae susvisée.

Artice 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.

Actrlie 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

Alcrite 1er

L'avenant n° 14 du 14 nrbmvoee 1996 à l'annexe II (Salaires) de la ciontenvn celtvlocie ntaolnaie du cocemre 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 cmorcree de gors de la poissonnerie.

Aclrite 2

L'élargissement au suceetr pnsreenofsoil considéré des efetfs et

ARRETE du 5 janvier 1998

En vigueur en date du 14 janv. 1998

Actrlie 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 diisotnsiops 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

Actrlie 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.

Arlcte 2

L'élargissement au stceur pirssooenefl considéré des eeftfs et

ARRETE du 5 janvier 1999

En vigueur en date du 14 janv. 1999

Atcirle 1er

présent arrêté, qui srea publiés 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 pbiicutaon du présent arrêté puor la durée rnteast à courir et aux cdionniots prévues liedt avenant.

Atrclie 3

Le diceturer des riaaelns du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiés au Jrnaoul ofecifil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bultelin ofefiil du ministère, faisulce 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 publiés au Jnuarl 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 Jrunuaox 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 publiés au Jnuarl 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 nermvboe 1998 (Salaires) à l'annexe II à la cvtnneoooin 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.

Aitcrle 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

Actrlie 1er

L'avenant n° 16 du 17 nvbmeroe 1998 à l'annexe 2 (Salaires) de la cnetioonvn cilceolvtc 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.

Arltice 2

L'élargissement au scteuer pneesionforsl considéré des eteffs et

ARRETE du 30 novembre 1999

En vigueur en date du 9 déc. 1999

Arcltie 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.

Acltice 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 ermyloeps 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 poersoesnnflle et prévoyance) à la cenoinvton ctlloiecvé susvisée, à l'exclusion des tmeres : " le mantont minimal de la ctaootisn 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 pirk 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 ciontdnis prévues par lidet avenant.

Aitcrle 3

Le diurtceer des rienatols du traavil 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 jeiavnr 1999, dionblipse à la Doeitcrin des Junuoarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirk de 45 F.

dtaer de la pcilibtaoun du présent arrêté puor la durée reatnst à coirur et aux conitnoids prévues par liedt avenant.

Aitcrle 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 Juaouonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk 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.

Acltice 2

L'extension des efets et snotcnias des anevnats 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 Btululen oieffil du ministère, fculaicse Cinvonneots clvicletoes 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 les emloyeurs et leurs salariés du commerce de gros de la pêcherie.

Article 2

L'élargissement au secteur pétrolier considéré des effets et

sont donc de l'avenant susvisé est fixé à deux fois la poubelaolin du présent arrêté pour la durée renouvelée à chaque et aux conditions prévues pour l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cetavneinn clevtloge n° 99/43 en date du 26 novembre 1999, dans l'ensemble 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 Cetavneinn clevtloge n° 99/43 en date du 26 novembre 1999, dans l'ensemble 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 de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cetavneinn clevtloge n° 99/43 en date du 26 novembre 1999, dans l'ensemble 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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cetavneinn clevtloge n° 99/43 en date du 26 novembre 1999, dans l'ensemble à la Direction des Affaires sociales, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 28 juin 2000

En vigueur en date du 14 juil. 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 juil. 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

temps de travail) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- de la phrase " Il est toutefois entendu que, sauf accord écrit entre les parties, ces règles ne sont pas appliquées en période de forte activité " figurant à l'avant-dernier alinéa du point " Modalités d'attribution " de l'article 5-3.

L'article 4 est étendu 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 heeours 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 rleataf 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 l'elquea 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 arltie 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 cndionots 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.

Aicltre 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 (salaire) à la convention collective de la pêche 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 de la pêche susvisée, à l'exclusion de la partie : " les

présents arrêtés pour la durée résultant à court 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 Journal officiel de la République française.

Le présent arrêté pour la durée résultant à court 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 Journal officiel de la République française.

Le présent arrêté pour la durée résultant à court 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 Journal officiel de la République française.

Le présent arrêté pour la durée résultant à court 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 résultant à court 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

Actire 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 citcvolee naitoanle susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 6 décembre 2000 publié au Jnuroal oeiciffl du 15 décembre 2000.

Actire 2

L'élargissement au setucer poienssneorfl considéré des efetfs et

ARRETE du 17 avril 2001

En vigueur en date du 27 avr. 2001

Aricle 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eyeorulmps et tuos les salariés du commcere de gors de la proiessnnioe 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 coitlervce susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 22 février 2001 publié au Jrunaoi ofieefcl du 6 mras 2001.

Acirte 2

L'élargissement au suteecr pnsosneorfei considéré des efetfs et

ARRETE du 17 octobre 2001

En vigueur en date du 17 oct. 2001

Actrlie 1er

Snot rdenues 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 clleiovetcs 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 puiboicltan du présent arrêté puor la durée rnseatt à criuor et aux cdnooitiins prévues par ledit avenant.

Aticre 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 Cdeex 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 (7,01 Euro).

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 salari érea 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 tvalalanit 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 pphargaare riatlf 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,

duaenmrt alpilcapbe puor cet aavent conformément aux dtipisinooss de l'article 9 (paragraphe II) de la loi n° 2000-37 du 19 jaievr 2000, en tnat que la pisre d'une ptirae des jorus de rpoes diot deemreur au chiox du salari.

La deuxièm prahse du deuxièm alinéa du ppaagrrhe rletiav 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 pciilauotbn 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 teps de travail) colncu dnas le crade de la ctnoenvon cctllevioe noaniltae du cmrcemoe de la prisosinnoee du 12 avrl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 17 octobre 2001 publié au Jarnuol ofcefil du 27 octobre 2001.

Acritle 2

ARRETE du 15 mars 2002

En vigueur en date du 15 mars 2002

Alircte 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eeylumpors et tuos les salariés corpmis dnas le cahmp d'application de la contoeinvn ciolclteve nitalanoe de la pnnoirssneie 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 stncaois de l'avenant susvisé est ftaie à

ARRETE du 25 juin 2002

En vigueur en date du 25 juin 2002

Airclte 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eremuolpys 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 avrl 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 15 mras 2002, publié au Junaorl ofcifeil du 27 mras 2002.

curior et aux cdoiotnins 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 offiiecl 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 efetfs 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 offiiecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Buelltin oficifel du ministère, fucusale Cnntoonives cvlioeetlcs 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 rnaest à ciour 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 Belltin ofciefel du ministère, fiucsalce Ctinovnenos coietylclels n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dbsoilpine à la Dcritoien 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 efetfs et sinnatocs de l'avenant susvisé est fiat à dtear de la pioiutalcbn du présent arrêté puor la durée rnaest à cuorir 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

Acrlte 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 doiipiitnsoss 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 ctnvnoion clocevitle nantoaile de la poeosnirnise du 12 avr 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 cellcive 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 avr 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 rlvaietes 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 diionssopts 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 eftfs et stnniacos de l'avenant susvisé est fiate à dtear de la piblcutoan 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 ctlciovvels 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 cnoiidtions prévues par leidt avenant.

Aictlre 3

Le diertceur des rltanoies du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral 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 retvaelis 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 loqsruel celu-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 dsnioipois 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

Artcle 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eplemroyus et tuos les salariés cpoirms dnas le chmap d'application de la cetoovninn civeocltre ntlnaaioe de la pisirendonoe du 12 arivl 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 tpmes de tviaral par arobnttiuits de jruos de repos), criatnre aux dtsinsooiips 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

Aitrcle 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 arivl 1988, les diisnospotis de l'accord-cadre du 20 décembre 2001 sur les citrafecis de qilafiuaitocn piofseolrnnelse clncou dnas le cdrae de la cooevninn clilcveote 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 etffes 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 Dtoiecirn des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15 au pirk de 7,10 Euros.

Aicrtle 2

L'extension des eftfes 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 tiaavrl 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 Pairs Cdeex 15, au pirk 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 rmesatt à criour et aux coiidonnts prévues par ledit accord.

Atrclie 3

Le dueietcrr des rntoeials du tvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoarul oiicfcl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Bleluitn ociifefl du ministère, feiucalcss cnvnoetnos 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 pirk 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 pnssrnioiee du 12 avrl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 10 jleult 2002 publié au Junraol oieicfcl du 18 julelt 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 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 juleit 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 centvnonin à l'euro et sur des dsoitnospis dsreeivs à la cvnonetion cveilolcte ntilnaoae susvisée du cmoemcre de la posnnoeisire du 12 airvl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 jllueit 2002 publié au Jnoarul oficel du 18 jileut 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 eteffs et sonnitcas de l'avenant susvisé est fiat à detar de la pubclatoio du présent arrêté puor la durée rentast à courir et aux ciondnios prévues par leidt avenir.

Arilcte 3

Le dicteerur des rneiitals du taviarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaornul ofecifil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blitlun 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 Ceedx 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 ctnoidios prévues par liedt avenir.

Actirle 3

Le durtceier des rnoeiltas du tvaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuaorl oiffceil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Beitllun oeicfifl du ministère, fcuaslice ceoointnvns coivleclts n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dnboilpoe 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 rltinoeas du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnaroul oficel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blieutn oiffcil du ministère, fisauclce ctennoonivs cleiocelv n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, dpiinbolse à la Dicteoir des Juaonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Cedex 15, au pirk de 7,01 Euros.

obrtcoe 2001 sur la faoirotnn à la cieovtnonn ctioilecve nanaitloe susvisée du commce de la posrninseoie du 12 avrl 1988, tel qu'étendu par arrêté du 8 jileut 2002 publié au Jauornl offiocl du 18 jleuit 2002.

Ailtrce 2

L'élargissement au steuecr ponsirnfeoels considéré des effets et snotcinas de l'avenant susvisé est fiat à dtaer de la pbiocaiuln du présent arrêté puor la durée rnaestt à courir et aux codnioits 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

Aicrlie 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 pnesirnisoee du 12 avrl 1988, les dinstoiosips de l'accord du 20 décembre 2001 sur la création d'un cctraieift de quioiaclafn ponrlsnfeesloie préparateur-vendeur en prtidous de la mer cloctnu dnas le cdrae de la cinnovoetn cltcieove naotanlie susvisée.

Arcilie 2

ARRETE du 9 décembre 2002

En vigueur en date du 18 déc. 2002

Actlire 1er

Snot reuends obligatoires, puor tuos les eoluympers et tuos les salariés crimpes dnas le champ d'application de la cnievotnon cvlcoltee 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 cvielco noinatlae 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.

Artclie 2

ARRETE du 2 décembre 2002

En vigueur en date du 17 déc. 2002

Atrclie 1er

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les ermeuylops et tuos les salariés du cemmore de gors de la poissonnerie, et dnas les mêmes conditions, les dptosioints de l'accord-cadre du 20 décembre 2001 sur les cfeatitrcis de qcifouaailn plfonsoeeinsre ccolnu dnas le cdrae de la covitennon cltlvoceie 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 cltiveeocs n° 2001/48 en dtae du 29 décembre 2001, disbpnloe à la Dceitior des Januurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirk 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 pirk 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.

Alcrlie 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, fculicase 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 pirk 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, fcuacisie 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 pirk de 7,10 Euros.

ARRETE du 7 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Artcle 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 mmiinum itrrsosenfeeniopnl 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.

Artcie 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 l'diet avenant.

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, fulsacce conovntenis cctelveiols n° 2002/47 en dtae du 21 décembre 2002, diiplonsbe 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 etfefs et scnatnois 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 avenant.

Artlice 3

Le dicereut 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 ctonoivens 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 etfefs 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 l'diet 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 oififcl du ministère, facisucle cnotenivnos cclvoeteils n° 2002/24 en dtae du 13 juillet 2002, dpibionlse à la Diiocren 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 qficiuailtoan à la cnvtonieon cellivcote ntialanoe susvisée.

Arclite 2

ARRETE du 11 février 2003

En vigueur en date du 11 févr. 2003

Artcre 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eprmelyuos et tuos les salariés du cmocrmee de gors de la poissonnerie, les dosnpiosts de l'avenant n° 30 du 18 oocbrte 2001 sur le développement du psiairramte à la contoenvin cvloeicte naitlnoae susvisée, étendu par l'arrêté du 9 décembre 2002 publié au Jnruaoi oiceffil du 18 décembre 2002, dnas les cdootniniis staiuenvs :

L'alinéa 2 de l'article 2 (Cotisation) est elxcu comme étant ciatorane aux dlioipsnsts de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Atcile 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 crieacaitr de qiofcitiiiaun poislseennfloe de préparateur-vendeur en proutdis de la mer colncu dnas le cardre de la citonvonen cleivtlco naitlonae susvisée, tel qu'étendu par arrêté du 2 décembre 2002 publié au Jarnuol oifefcl du 11 décembre 2002.

Alcrite 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 piauoltbcn du présent arrêté puor la durée rtsnaet à curior et aux cinidontos prévues par lidet avenant.

Article 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

Artcle 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 ceioltvce 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 pirc de 7,23 Euros.

Artcle 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 rteanst à curior et aux ctniooidns prévues par ledit avenant.

Artile 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 pirc 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 oififcl du ministère, filccuase cotonvennis clvietcelos n° 2003/1, dosnlpibie à la Ditrecion des Juuoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

d'établissement qui diot cennitor l'ensemble des csalues définies à l'article L. 213-4 précité, et nnmtaemot celle destinée à améliorer les conitiodns de tiraval des tulervaliars 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 telavrlaiurs de niut aynat effectué mions de 220 hruées 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 dnopsiisioti 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 queonindtie à contdioin que des périodes de rops d'une durée équivalente au nborme d'heures effectuées en aiiacolppn de cette dérogation seonit

ARRETE du 2 juin 2003

En vigueur en date du 11 juin 2003

Artcle 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eleorumyps et tuos les salariés du cmeorcme de gors de la poissonnerie, les dooiptisniss de l'avenant n° 34 du 5 décembre 2002 sur l'accès au cpatail de tpems de fmritoao et au paln de firaotomn des salariés snas qatciuofliian à la cienvootnn cleliocvte ntnioaale susvisée, étendu par arrêté du 26 mras 2003 publié au Joarnul oecfil du 4 avril 2003.

Artcle 2

ARRETE du 9 juillet 2003

En vigueur en date du 9 juil. 2003

Artcle 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les eleymopurs et tuos les salariés cmripos dnas le champ d'application de la ctivoonnen clvoelcrite nloatnaie de la pronneiosise du 12 airvl 1988, les dsioiptionss 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 clinocson d'un acrcod de banrhce étendu ou d'un arocccd 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 bénéfices de l'avenant susvisé est fixée à la 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 bénéfices 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 barre à la convention collective nationale susvisée.

Alcitre 2

L'extension des effets et bénéfices de l'avenant susvisé est fixée à

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

Atclrie 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° 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 de la pêche maritime susvisée.

Arlicte 2

ARRETE du 10 octobre 2003

En vigueur en date du 10 oct. 2003

Aicrlte 1er

Airlcte 3

Le directeur des travaux 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 travaux officiels n° 2003/1, disponible à la Direction des Travaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15 au prix de 7,23 Euros.

La 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 travaux officiels n° 2003/18, disponible à la Direction des Travaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

La 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 travaux officiels n° 2003/18, disponible à la Direction des Travaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

La date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article et aux conditions prévues par ledit avenant.

Aclrite 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 travaux officiels n° 2003/18, disponible à la Direction des Travaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Sont rendues 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 de la pêche maritime 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 etpriesnre 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 ciennotl l'ensemble des caesuls définies à l'article L. 213-4 précité, et ntnameot clele destinée à améliorer les cnoitdions de taviarl des tuelaiarvrls de nuit.

L'article 3 (Contreparties en reops au poirft du tiearullavr de nuit) est étendu suos réserve que, conformément aux dsitioosnips de l'article L. 213-4 du cdoe du travail, les salariés qualifiés de 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 atipoicpalm de ctete dérogation sioent accordées aux salariés concernés puor les activités spécifiques visées dnas le préambule et caractérisées, conformément à l'article R. 213-2, par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité.

Ailrtce 2

L'élargissement au suetecr 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 avenant.

Atilcre 3

Le drtecier 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 ctneionnous 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 cnoitiods prévues par lidet avenant.

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 avenant.

Airtcle 3

Le dtieecrr 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 coclvlieets 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 emoeulrps 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 cnneogitn d'heures supplémentaires à la cnvntooien cleloctvie nanoatile susvisée du ceomcrme de la peioorsinne du 12 avril 1988, tel qu'étendu par arrêté du 6 otbrco 2003, publié au Janurol ofieifl 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 cvltiloee niaanotte de la pnoirsisoene du 12 arvil 1988, les dnsitoisops de l'avenant n° 40 du 28 oocbtre 2003 sur les sealras à la ctoninvoen cltevlcioe noantlie 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 ctnoinoenv 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.

Aritcle 2

ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Aritlcie 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 dtoisnpositis de l'avenant n° 39 du 3 oocbre 2003 complétant l'avenant n° 35 du 2 décembre 2002 sur le tvaial de nuit, à la cnvoiointc ctcovellie nonataile de la peniisnroose du 12 avril 1988, étendu par arrêté du 9 février 2004 publié au Jrauonl oficel du 20 février 2004.

Aricltre 2

siacnotns de l'avenant susvisé prned eefft à daetr de la plaituboin du présent arrêté puor la durée ranstet à coriur et aux cditions prévues par ledit avenant.

Aitrlce 3

Le dcrituer des rloenats du tvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl offiicel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bieulln oificeil du ministère, flicucase cnvnoeoitns citloeevcls n° 2003/18, dlsbinipoe à la Dicitoern des Juarnuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

detar de la paoiblcutin du présent arrêté puor la durée rsantet à cuiror et aux ciotnodns prévues par ldeit avenant.

Alritce 3

Le dcrituer des rloenats du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruaoil oceffil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bulitlen oifeicfl du ministère, fcaulsice coeonvitnns cellotvices n° 2003/50, dlnbiopoe à la Dtroicien des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,23 Euros.

L'extension des etfes et snatcinos de l'avenant susvisé est ftaie à detar de la puoiclabtin du présent arrêté puor la durée rntaest à cirour et aux ctioindns prévues par ldeit avenant.

Alcrite 3

Le deceirtr 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, dpooblisnlie à la Deioirtcn des Jruuaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc 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 cditions prévues par ldeit avenant.

Ailctre 3

Le dcriteeur des raeilts 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 oceffil du ministère, fculiasce cvenootnis coleelctvls n° 2003/44, dbilisnpe à la Dcriotein des Jranouux officiels, 26, rue

ARRETE du 4 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, et dans les mêmes conditions, les dispositions de l'avenant n° 40 du 28 octobre 2003 sur les séniors à la convention collective nationale du commerce de la pêche et de la pêcherie du 12 avril 1988, tel qu'étendu par l'arrêté du 27 janvier 2004 publié au Journal officiel du 5 février 2004.

Article 2

ARRETE du 7 juin 2004

En vigueur en date du 17 juin 2004

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pêche et de la pêcherie du 12 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 39 du 28 octobre 2003 relatif à l'épargne salariale à la convention collective susvisée.

L'alinéa 5 de l'article 14 (Durée de l'accord) est étendu sur la réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs ;

- l'avenant n° 39 bis du 28 octobre 2003 complétant l'avenant n°

ARRETE du 22 juillet 2004

En vigueur en date du 30 juillet 2004

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, et dans les mêmes conditions, les dispositions de :

1. L'avenant n° 39 du 28 octobre 2003, sur l'épargne salariale, à la convention collective nationale de la pêche et de la pêcherie du 12 avril 1988, étendu par arrêté du 7 juillet 2004 publié au Journal officiel du 17 juillet 2004 dans les conditions suivantes :

L'alinéa 5 de l'article 14 (Durée de l'accord) est étendu, sur la réserve du respect du principe de non-rétroactivité des actes administratifs.

2. L'avenant n° 39 bis du 28 octobre 2003 complétant l'avenant n° 39 susvisé, étendu par arrêté du 7 juillet 2004 publié au Journal

L'élargissement au secteur pêche et pêcherie considéré des effets et conditions de l'avenant susvisé prend effet à partir de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, fascicules concernant les conventions collectives n° 2003/50, disponibles à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et conditions des conventions susvisées est effective à partir de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à 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 articles susvisés a été publié au Journal officiel du ministère, fascicules concernant les conventions collectives n° 2004/4 (pour l'avenant n° 39) et n° 2004/9 (pour l'avenant n° 39 bis), disponibles à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

officiel du 17 juillet 2004.

Article 2

L'élargissement au secteur pêche et pêcherie considéré des effets et conditions de l'avenant susvisé prend effet à partir de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à 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 articles susvisés a été publié au Journal officiel du ministère, fascicules concernant les conventions collectives n° 2004/4 (pour l'avenant n° 39) et n° 2004/9 (pour l'avenant n° 39 bis), disponibles à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

ARRETE du 26 octobre 2004

En vigueur en date du 9 nov. 2004

Atclrie 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les eerluymops et tuos les salariés ciormps dnas le camhp d'application de la cnioetnvon 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 clcetlviose 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 cvoootninen cleoilcvte nlaanoite de la psirseonoine du 12 airvl 1988, les dosiintpsois de :

- l'avenant n° 41 du 20 oorcbe 2003 rltaeif à la prévoyance à la coonitvnen 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 pltabouicin du présent arrêté puor la durée rstaent 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 drceetuir des rnetoials du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaornl oifeifcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Blletun oecifil du ministère, facluscie ctenoninovs ciloectlves n° 2004/18, dspnoibile à la Detocriin 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 dsiiitoipos 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 oicefil 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

Altcrie 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les eulympeors et tuos les salariés du ccrmomee de gors de la poissonnerie, les doiisnspoits de l'avenant n° 42 du 4 mras 2004 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 dtnosipsiios de l'avenant n° 43 du 24 mras 2004 rleaitf au fniacneenmt de la fooraitmn des aptinreps à la ceonointvn citeolvcle natlinaoe susvisée, étendu par l'arrêté du 26 otboce 2004 publié au Jornual oifcfel du 9 nobmvere 2004.

Alcitre 2

snnotacis de l'avenant susvisé prned efekt à dater de la putblaioin 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 srea publié au Jnaorul oiefcfil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Betlliun oeifcifl du ministère, fcalscuie cveiotnonns ceeolclvts 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 coraetnris 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 pnsitteroas en cours de pmeneiat en cas de résiliation du contrat), comme étant cireartons aux dsoipsiintos de l'article L. 122-45 du cdoe du travail.

Ailcrte 2

L'élargissement au seectur pooinrseesnfl considéré des etfefs et stcoannis des 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 srea publié au Juaonrl oceiffl 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 Jonraaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirk de 7,32 Euros.

L'élargissement au suetecr prsfeinsnoel considéré des etfefs 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 srea 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 cmhap 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 cnntooievn cctoillvee susvisée.

Arlcrite 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 dsionisotis de l'avenant n° 46 du 6 orcopte 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

Acitrlce 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les euoeymlrps et tuos les salariés cimoprs dnas le chmap d'application de la cinnovoten cloievte nailaotne de la pnssoeoirine du 12 arivl 1988, les dotnoisipsis de l'avenant n° 50 du 7 jlleut 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 sraile meeusnl à la cnneivootn clcitlovee noantliae susvisée, étendu par l'arrêté du 28 octorbe 2005, publié au Jranouol 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 efeft à dater de la pbaactiilun du présent arrêté puor la durée restant à coriur et aux cinooindts prévues par ledit avenant.

Atrclie 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.

Arlcrite 3

Le dcretuer des raeinliots 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 ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blilteun

ARRETE du 1 février 2006

En vigueur en date du 10 févr. 2006

Airtce 1er

Snot rndeaus 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 rdeaus 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 jluielt 2005 praontt création d'un CQP " gsnaoietinre d'entreprise du cermcmoe de la pnoiirnsossee " à la cntoinveon cvtlielco susvisée.

Aticre 2

ARRETE du 30 mars 2006

En vigueur en date du 11 avr. 2006

Aticre 1er

Snot redeaus 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 obcorde 2005, sur la validité et l'impérativité des cvenoiotnns clectloives 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 dipionsitoss 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 pluiobtcan du présent arrêté puor la durée rseatnt à coirur et aux cotoindns prévues par ldeit avenant.

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, dlnipobse à la dictieorn des Jaruounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pirs Cedex 15, au pirs de 7,50 euros.

L'extension des effets et stnaoincs de l'avenant susvisé est faite à detar de la paoiulcibtn du présent arrêté puor la durée rsenatt à coirur et aux cootindns prévues par ldiel avenant.

Actlire 3

Le dueritcer des rnltaeios du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrouanl ociffiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Betiluln ocfiifel du ministère, fuaascle cvionnonets cvolletceis n° 2005/33, dnlpisboie à la Dcriotien des Junraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pirs Ceedx 15, au pirs 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 avenant.

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, dnlpsiiibe à la Dcriotien des Jruanoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirs 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 jluliet 2005, rrealif à la prévoyance, à la cinnovoten cvitceolle nalitanoe susvisée, étendu par l'arrêté du 1er février 2006, publié au Jaonurl ofeiifl du 10 février 2006 ;

- l'avenant n° 49 du 7 jluliet 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

Altcie 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

Aritce 1er

Snot reeudns 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 dtnssiopois 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 qoaufiactin poirellssefnnoe " poissonnier, écailler, tiratuer en potduirs de la mer ", à la coientonvn citeloclve ninaloate susvisée.

Alritce 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 clctlvie noaniatle de la psrnniieoose du 12 avr 1988, les dssiopniitos de l'avenant n° 53 du 3 jleult 2006, reatlf au sraaile mensuel, à la ceonnitovn coliclvete noaiatne susvisée.

Acltrie 2

Le dcuirteer des raoftenis du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Joaurnl oecfil 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), dipesbloinis à la Diretcoin des Juonuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc 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 tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Jonrual 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 pirc 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 tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publiè au Juaronl oefcifil de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btileun oicfeil du ministère, fcicluase cntienoonvs ctelvleicos n° 2006/10, dlbpoinse à la Deirtcoin des Jonuraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc 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 raeasn 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 oicfifel du ministère, fcsaulice ctoevoninns ceolcevlts n° 2006/36, diolnsibp à la Dtieiorcn des Jauornx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc 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 pnenoseoirfls 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 niotanale de la pseiinoorsne du 12 airvl 1988, les dospisnios de l'avenant n° 45 bis du 10 décembre 2004, rltiaef à la foitroamn professionnelle, à la cineootnvn ctivcollee nianaolte susvisée.

L'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dptoiisosis 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 emrepolys 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 ctocivllee 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

Altcire 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.

Altice 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 oeiiffcl 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 cuoir et 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 cvciltloees 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 cntdnooiiis 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 Bletiuln oiceeffl 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, rltiaef à la foamroitn professionnelle, à la ctinoevonn cyleoitlce noalitnae susvisée,

étendu par l'arrêté du 26 décembre 2006, publié au Joaunrl oiecfifl du 4 jneveiar 2007.

Arlctie 2

L'élargissement au setucer pneoneirofssl considéré des eeffts et stnaocnis des atvnanes susvisés penrd efeft 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 qliaiifucatn 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 ocfiefl du 17 décembre 2006.

Atclire 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 cneoonivn 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 " pnesoioisn ", 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 cotieonnn clloetcive ntaoinale de la piossionenre 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.

Atclire 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 cnnetioovs clvioelctes 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 sueetcr psiesnnofoerl considéré des eftefs et soaintncs de l'avenant susvisé pnred efeft à dater de la pociuibltan du présent arrêté puor la durée rtsaent à couir 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 ofcfiiel 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, dpbnsloie à la Dorecitin des Jnuruoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des eftfes 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 dreuecitr 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 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des eftfes 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.

Acitrlre 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 ofifeicl du ministère, fasulicce cvnnonietos ceovetilcs n° 2006/52, dniolibpse à la Dtiirecon 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 dispositniis 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 Jnaruol 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 octobre 2006, riatlef au cfcriiteat de qiauociatfln pfoloesrelnine " poosinnies ", à la cenvtionon cvlcliteoe 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 civlceole 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 pulbaoictn 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 oificefl du ministère, flaisccue cnovontiens ctilloeecs 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 ctecilvloes 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 oicieiffil 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° 2019/9, 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° 2019/16, 2019-6, 2019/10, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant élargissement au commerce de gros de la poissonnerie d'avenants à la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du commerce de gros de la poissonnerie, les dispositions de :

- l'avenant n° 93 du 21 novembre 2018 relatif à la formation hygiène obligatoire, à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 23 décembre 2019 publié au Journal officiel du 10 janvier 2020 ;
- l'avenant n° 97 du 9 janvier 2019 relatif aux dispositions du titre VIII relatif à la prévoyance, à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 23 décembre 2019 publié au Journal officiel du 10 janvier 2020 ;
- l'avenant du 6 février 2019 relatif à la garantie incapacité-invalidité pour le personnel non cadres, à la convention collective nationale de la poissonnerie, tel qu'étendu par arrêté du 23 décembre 2019 publié au Journal officiel du 10 janvier 2020.

Article 2

L'élargissement au secteur professionnel considéré des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/6, 2019/10, 2019/16, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 avril 2020 portant élargissement au commerce de gros de la poissonnerie d'un avenant à la convention collective nationale de la

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,