

Conchyliculture

ALERTES – NOUVEAUX TEXTES

△ Arrêté n° DEVT1528905A, 12 avr. 2016 : JO 14 mai 2016 (extension de l'avenant n° 6 du 11 décembre 2014 à l'accord du 22 septembre 2003)

Historique de la Convention collective

Création		Révision	
Date de la signature	19/10/2000	Date de la révision	-
Date de l'extension	5/07/2001	Date de l'extension	-
Date du JO	-	Date du JO	-

Référencement de la Convention collective

Brochure JO	3618	IDCC	7019
Mots-clés	aquaculture, coquillages, ostréiculture, mytiliculture		

Convention collective relevant du ministre chargé de l'Agriculture

Légende : Les dispositions non étendues figurent dans le texte [entre crochets et en italique].

Date de mise à jour : Le fonds des conventions collectives est à jour des accords et avenants publiés au BOCC 2016/13 du 16/04/2016 et des arrêtés d'extension publiés au JO 138 du 15/06/2016

1. CHAMP D'APPLICATION

| cf. CC. n°3618, Art. 1^{er}

Codes NAF 2008 : 03.21Z, 46.38A (codes visés par la CC).

Territorial : France métropolitaine et départements d'outre-mer

Salariés et activités concernées : Salariés des exploitations conchyloles.

Sont réputées conchyloles toutes les exploitations de cultures marines, quelle que soit leur forme juridique, ayant notamment une activité principale d'écluseur, d'éleveur, de purificateur ou d'expéditeur.

La présente CC régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchyloles quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM ou la MSA.

Activités visées :

- 03.21Z : sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'écluseur ou d'expéditeur ou d'éleveur ou de purificateur de tous coquillages d'élevage ;
- 46.38A : sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'atelier d'expédition de tous coquillages d'élevage.

2. ENGAGEMENT

| cf. CC. n°3618, Art. 21 ; cf. CC. n°3618, Art. 25

2.1. Dispositions générales

Forme de l'engagement : doit être confirmé par une lettre d'engagement ou un contrat de travail, contresigné pour approbation par le salarié.

Mentions obligatoires :

- référence à la présente convention ;
- emploi, classification et éléments du salaire afférents à la qualification professionnelle ;
- durée de la période d'essai ;
- nom de la caisse où sont versées les cotisations de retraite complémentaire.

2.2. Contrat de travail saisonnier

Définition du salarié saisonnier : salarié embauché pour effectuer des travaux spécifiques à la profession lors des périodes correspondant notamment aux périodes de consommation collective de la clientèle. L'accroissement saisonnier d'activité est caractérisé dans la branche par :

- les travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période d'expéditions ;

- les travaux liés aux périodes de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage..);
- les travaux de préparation de captage et d'ensemencement.

L'emploi d'un salarié saisonnier est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de saisonnier et la nature des périodes de pointe pour laquelle il est embauché.

Les **contrats successifs** pour chacune des saisons des périodes de pointe sont autorisés dans la mesure où ils laissent subsister entre eux un intervalle d'une durée équivalente à celle du temps mort qui existe entre les 2 saisons, la période de congés payés ne pouvant être assimilée à cet intervalle.

Délai de prévenance pour l'employeur : 8 jours avant l'achèvement de la saison pour laquelle le salarié a été embauché. Si dans cette période des aléas météorologiques perturbent le déroulement normal des périodes de pointe, un nouveau délai de prévenance de 8 jours, se substituant au précédent, peut être fixé.

Si une relation contractuelle subsiste après l'échéance du contrat, ce dernier devient un CDI.

Le salarié saisonnier ayant travaillé dans l'établissement la saison précédente bénéficie au début de la saison suivante d'une priorité de réembauchage, dans la limite des besoins de l'entreprise.

3. CLASSIFICATION

cf. CC. n°3618, Art. 59 ; cf. Accord du 18 juill. 2006 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle, étendu par arrêté du 1er oct. 2008, JO 14 oct. 2008 et prenant effet à compter de la date de sa signature

4. PÉRIODE D'ESSAI

cf. CC. n°3618, Art. 21

NDLR: Dispositions relatives à la durée de l'essai applicables, conformes à la loi du 25 juin 2008 (V. D.O., étude S-1110 ; C. trav., art. L. 1221-22).

Catégorie	Durée	Renouvellement	Délai de prévenance
Ouvriers et employés	2 mois	Possible d'un commun accord une seule fois, par écrit. En tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder le double des durées ci-contre.	Rupture par le salarié : 48 heures pour durée de présence > 1 semaine, 24 heures si durée de présence < 8 jours. Rupture par l'employeur : - 24 heures pour durée de présence < 8 jours ; - 48 heures pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ; - 2 semaines pour une durée de présence > 1 mois ; - 1 mois après 3 mois de présence.
Cadres	4 mois		

5. RÉMUNÉRATION

5.1. Salaires minima

Cf. Avenant n° 20 bis du 17 févr. 2015 (NOR : AGRS1597142M) étendu par arrêté du 9 nov. 2015, JO 19 nov. 2015 et prenant effet au 1er février 2015

Salaires horaires minima garantis à compter du 1er févr. 2015 (en €)

Échelon	Salaires horaires
1	9,62
2	9,75
3	10,00
4	10,28
5	11,44
6	15,05

5.2. Travail des jeunes

cf. CC. n°3618, Art. 61

Abattement sur salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans et ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

5.3. Incidence RTT

cf. CC. n°3618, Art. 72 ; cf. CC. n°3618, Art. 78

Maintien de la rémunération. À cet effet, il peut être versé au salarié une **indemnité complémentaire différentielle** égale à la différence entre la rémunération mensuelle calculée sur la base de 151,67 heures et la somme des salaires, avantages en nature et compléments de salaire effectivement perçue au titre du mois considéré si inférieure (remboursements de frais et majorations pour heures supplémentaires non inclus dans l'indemnité différentielle et payés en sus). L'indemnité différentielle ne peut être versée pendant plus de 3 ans.

Même règle en cas de modulation.

5.4. Prime de remplacement

cf. CC. n°3618, Art. 59 B

Conditions de paiement : Lorsqu'un membre du personnel est appelé à remplacer pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives un salarié d'une qualification supérieure, versement durant la période

de remplacement du salaire horaire conventionnel affecté au poste du salarié remplacé.

5.5. Indemnités de déplacement

| cf. CC. n°3618, Art. 62 ; cf. Avenant n° 1 du 19 oct. 2000, étendu par arrêté du 5 juill. 2001, JO 8 juill. 2001 et en vigueur au plus tôt le 30 juin 2001 dès publication de son extension

Déplacement dans un autre bassin conchylicole que celui où est habituellement employé le salarié : si le déplacement nécessite un découcher, l'employeur doit organiser l'hébergement et les repas et les prendre à sa charge.

Pour des vacances d'une durée réduite, si le salarié est amené à se déplacer par ses propres moyens sur son lieu de travail pour une vacation inférieure à 4 heures, versement d'une indemnité de transport dont le montant est fixé à 1,87 franc par avenant n° 1 du 19 oct. 2000, étendu.

Le trajet pris en charge est égal à la distance parcourue aller et retour au-delà de 10 kilomètres.

5.6. Avantages en nature

| cf. CC. n°3618, Art. 63

Évaluation en référence au SMIC horaire comme suit :

- pièce d'au moins 9 m² meublée, éclairée, chauffée : 5 x le SMIC horaire ;
- logement familial nu, par pièce de 9 m² : 3 x le SMIC horaire ;
- majoration pour dépendance couverte de 12 m² : 2 x le SMIC horaire ;
- majoration pour jardin de 250 m² : 2 x le SMIC horaire.

6. DURÉE DU TRAVAIL

| cf. Chapitre VIII ; Cf. Chapitre XIII ; cf. CC. n°3618, Art. 47

6.1. Durées maximales

| cf. CC. n°3618, Art. 45 et s. ; cf. CC. n°3618, Art. 47 ; cf. CC. n°3618, Art. 85 ; cf. CC. n°3618, Art. 86

Durée maximale quotidienne du travail effectif : 10 heures. Peut être dépassée de 2 heures en cas de circonstances exceptionnelles (foires, période précédant les fêtes de fin d'année, accidents climatiques...) ou de force majeure, ce dépassement de 2 heures ne pouvant dépasser 50 heures par an.

Durée maximale hebdomadaire : 48 heures effectives et 46 heures effectives sur 12 semaines consécutives, portée à 66 heures durant période de 4 semaines consécutives ou non par année civile pendant lesquelles le personnel est affecté aux travaux suivants :

- travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période de fortes expéditions telle que la période des fêtes de fin d'année pour les huîtres ;
- travaux à réaliser en période de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage).

Durée annuelle maximale :

- 2 120 heures pour durée légale hebdomadaire de **39 heures**, portée à 2 180 heures dans les exploitations n'employant qu'un seul salarié polyvalent.
- 1 940 heures pour les entreprises soumises à l'horaire légal de **35 heures**. Par exception, durée annuelle maximale portée à 2 000 heures :
 - d'une part, dans entreprises conchylicoles qui expédient elles-mêmes leur production ;
 - d'autre part, dans autres entreprises lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

Dans les entreprises soumises à l'horaire légal de 35 heures employant au moins 4 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum déterminé en fonction du nombre de salariés, égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1 860 heures.

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement de ce maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauché soit par CDI soit par CDD au moins égal à 6 mois. En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de CDD) en cours d'année, maximum annuel majoré ou minoré à due proportion.

Salariés en CDD inférieur à 6 mois, notamment saisonniers, non pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise ; les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

6.2. Temps de pause

| cf. CC. n°3618, Art. 43

Pause d'une durée minimale de 20 minutes accordée au personnel ayant travaillé 6 heures de manière continue.

6.3. Heures supplémentaires

| cf. CC. n°3618, Art. 83 et s.

Taux de majoration fixé par la loi.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un **congé supplémentaire payé**. Chaque heure supplémentaire ouvre droit à 1 heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires. Pour 7 heures portées au crédit du salarié, il est accordé 1 jour ouvré de congé.

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an selon tableau ci-dessous.

Droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre employeur et salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance.

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1 861 à 1 900	1 jour
de 1 901 à 1 940	2 jours
de 1 941 à 2 000	3 jours

Heures supplémentaires choisies

Les salariés peuvent accomplir des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise, à 2 conditions :

- accord formulé par écrit précisant le maximum d'heures choisies envisagées ;
- respect des durées maximales hebdomadaires de travail : 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur période de 12 semaines consécutives.

Rémunération : majoration de 25 %.

Les heures choisies n'ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire.

6.4. Astreintes

| cf. CC. n°3618 , Art. 41

Mises en place par accord d'entreprise, qui en fixe le mode d'organisation et la rémunération. A défaut, conditions fixées par l'employeur après information et consultation des RP, s'il en existe, et information de l'inspecteur du travail. Ces conditions sont notifiées par écrit à chacun des salariés concernés.

6.5. Aménagement du temps de travail

| cf. CC. n°3618 , Art. 24 ; cf. CC. n°3618 , Art. 73 et s.

Les dispositions relatives à la RTT résultent en dernier lieu de l'avenant n° 2 du 20 mars 2001 étendu par arrêté du 5 juill. 2001, JO 8 juill. 2001 et de l'avenant n° 3 du 8 oct. 2001 étendu par arrêté du 12 août 2002, JO 24 août 2002

6.5.1. Modalités de RTT

| cf. CC. n°3618 , Art. 73 et s. ; cf. CC. n°3618 , Art. 87 ; cf. CC. n°3618 , Art. 88

Deux ou plusieurs modalités peuvent coexister dans l'entreprise, à condition que les salariés relevant de l'une ou l'autre modalité soient clairement identifiés (établissement, service, atelier, équipe, cadres, etc.).

Modalité 1 : horaire hebdomadaire uniformément fixé à 35 heures par semaine réparties sur 4 jours de travail ou plus.

Modalité 2 : travail par cycles. La durée maximale de chaque cycle ne peut excéder 6 semaines.

Modalité 3 : modulation.

Bénéficiaires : s'applique aussi au personnel employé en CDD, au personnel saisonnier et au personnel mis à disposition par des entreprises de travail temporaire.

Modalités : la modulation est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs.

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées tous les ans est limité à 300.

Un horaire journalier de travail réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment salariés affectés à travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures.

Rémunération lissée sur la base de 151,67 heures par mois.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, déduction égale, par heure d'absence, à 1/151,67^e de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, déduction supplémentaire sur la rémunération du mois suivant.

Si, en fin de période, le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensations prises, les heures effectuées en trop constituent des heures excédentaires ouvrant droit soit au paiement soit à des heures de repos de remplacement pendant la période de référence suivant à raison de 1 heure par heure excédentaire constatée majorée en temps de la majoration pour heure supplémentaire. Lorsque les heures excédentaires correspondent à des heures supplémentaires, chaque heure ouvre droit soit au paiement majoré soit à 1 heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires.

Lorsqu'il est constaté, en fin de période de modulation, que le nombre d'heures de modulation effectuées excède le nombre d'heures de compensation prises, les heures effectuées en trop constituent des heures hors modulation. L'employeur opte, lorsqu'il établit sa programmation annuelle, pour l'une des formules suivantes :

- soit le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans ce cas, contingent annuel maximum d'heures hors modulation fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la 1^{re} période annuelle au titre de laquelle une formule de modulation est mise en œuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la 2^e année.
- soit le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite de 300 heures. Dans ce cas, contingent annuel maximum d'heures hors modulation fixé à 130 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67 du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Ces heures peuvent aussi, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans ce cas, chaque heure reportée ouvre droit à 1 heure 1/4 de repos compensateur payé et le contingent annuel de 300 heures de modulation de la période annuelle suivante est réduit du nombre d'heures ainsi reportées. Le repos compensateur se prend par demi-journée ou journée entière dans un délai qui ne peut excéder 6 mois après l'ouverture du droit.

Les temps de travail des salariés à **temps partiel** et des salariés sous **contrat de travail intermittent** peuvent également être réduits dans la proportion de 10 % avec maintien de la rémunération antérieure à la RTT.

6.5.2. Modalités particulières (cadres)

| cf. CC. n°3618, Art. 74

Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise : sa rémunération peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel soit d'un horaire annuel.

Un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi (selon arrêté d'extension du 5 juillet 2001).

Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail (cadres relevant de l'échelon 5 de la grille de classification) répondant à un ou plusieurs des critères suivants : autonomie dans l'organisation et la gestion du temps de travail, importance du niveau de responsabilité, fonction nécessitant des déplacements fréquents en dehors de l'entreprise,...

Pour eux, le contrat ou un avenant peut prévoir une formule de forfait sans référence horaire. Pour tenir compte des sujétions et contraintes auxquelles ils sont soumis, contrepartie de 10 jours ouvrés de congés supplémentaires par période entière de 12 mois pouvant être affectés au compte épargne-temps lorsqu'il existe.

Nombre de jours travaillés au maximum de 217 jours par an.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation.

Dispositions étendues sous réserve de la conclusion d'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise (arrêté du 5 juillet 2001) mentionnant :

- modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées ;
- modalités de prise des journées et demi-journées de repos ;

- conditions de contrôle de l'application des conventions de forfait ;
- modalités de suivi de l'organisation de la durée du travail et de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;
- modalités concrètes d'application du repos hebdomadaire.

Cadres dirigeants sans référence horaire (échelon 6 de la grille de classification)

Ce sont des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans l'entreprise. Cette qualité doit avoir été acceptée par le salarié.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la RTT. Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire.

6.5.3. Travail intermittent

| cf. CC. n°3618, Art. 24

Possibilité de conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an ni supérieure à 1 200 heures par an.

Le contrat de travail fixe les périodes pendant lesquelles le salarié peut être appelé ; délai de prévenance de 8 jours francs.

La rémunération horaire du salarié embauché par contrat de travail intermittent est majorée de 13 %, dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés.

6.6. Travail de nuit

| cf. CC. n°3618, Art. 49

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

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

Travail habituel de nuit : Les horaires de travail sont totalement dépendants du calendrier des marées et il est d'usage constant que les salariés soient amenés à travailler régulièrement la nuit pour assurer les soins nécessaires aux animaux conchylicoles. Le nombre d'heures travaillées de ce fait la nuit étant d'usage dans la profession inférieur à 200, il ne peut en aucun cas aboutir à qualifier les salariés concernés de travailleurs de nuit.

Travail exceptionnel de nuit : Le personnel peut être amené à travailler la nuit de manière exceptionnelle pour faire face à un surcroît d'activité saisonnier, notamment les expéditions.

7. JOURS FÉRIÉS ET JOURS DE REPOS

| V. Études D.O : S-30 350, S-30 450

Conditions de travail et/ou de rémunération

7.1. Jours fériés

| cf. CC. n°3618, Art. 31 et s.

Les 11 **jours fériés légaux** sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise, sauf ancienneté inférieure à 1 mois, ou si salarié absent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le 1er jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

1er Mai : renvoi aux dispositions légales.

Travail un jour férié : repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire.

7.2. Repos hebdomadaire et/ou dominical

| cf. CC. n°3618, Art. 39

V. aussi ci-dessus **Travail de nuit**

Chaque semaine, droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Lorsque le travail le dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, il peut être dérogé au repos dominical à condition que ce repos soit donné un autre jour, par roulement, au maximum 2 fois par mois calendaire, afin que le jour de repos tombe le dimanche au moins 2 fois par mois. Les heures effectuées le dimanche ouvrent droit à une **majoration** de salaire de 20 %.

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

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

Travail exceptionnel du dimanche : Le personnel peut être amené à travailler le dimanche de manière exceptionnelle pour faire face à un surcroît d'activité saisonnier, notamment les expéditions.

8. CONGÉS

8.1. Congés payés

| cf. CC. n°3618, Art. 28 et s. ; cf. CC. n°3618, Art. 29

8.1.1. Période des congés

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

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

8.1.2. Durée du congé

2,08 jours ouvrés par mois de travail, au maximum 25 jours ouvrés.

8.1.3. Congé supplémentaire pour fractionnement du congé payé

Le congé principal comprend 2 parties :

- la 1re, d'une durée de 20 jours ouvrés au plus, ne peut être fractionnée que par accord de l'employeur et du salarié. Dans ce cas, si, à la demande expresse de l'employeur, une partie est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, 2 jours de congés supplémentaires si congé pris hors de ladite période au moins égal à 5 jours ouvrés, 1 jour supplémentaire si congé compris entre 3 et 5 jours ouvrés.
- la 2de, qui correspond à la durée du congé, excédant les 20 jours ouvrés. Elle ne peut, en aucun cas, donner lieu aux jours supplémentaires pour fractionnement.

8.2. Congés spéciaux

| cf. CC. n°3618, Art. 35 ; cf. CC. n°3618, Art. 36

Motif	Durée
Mariage du salarié	4 jours ouvrés*
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré*

Motif	Durée
Naissance ou adoption	3 jours ouvrés*
Décès conjoint, enfant	3 jours ouvrés*
Décès père ou mère	1 jour ouvré*
Maladie enfant à charge	Après une année de services continus dans l'entreprise, congé sans solde dans la limite de 15 jours par année civile, pour l'un ou l'autre des parents.

* Congés accordés aux salariés ayant au moins 3 mois de services continus dans l'entreprise.

9. FORMATION PROFESSIONNELLE

cf. Accord du 18 juill. 2006 relatif à la formation professionnelle étendu par arrêté du 1er oct. 2008, JO 14 oct. 2008 et prenant effet à compter de la date de sa signature ; cf. Avenant n° 1 du 14 janv. 2011 étendu par arrêté du 10 avr. 2013, JO 24 avr. 2013 et prenant effet à compter de la date de sa signature (Dispositions impératives)

9.1. Organisme paritaire collecteur agréé

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné: initialement le Fonds d'Assurance Formation Pêche et Cultures Marines (FAF PCM), qui a intégré l'AGEFOS PME.

9.2. Droit individuel à la formation (DIF)

Bénéficiaires : Salariés en CDI ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie d'un DIF au prorata de son temps annuel de travail par rapport à 1 607 heures.

Les salariés titulaires d'un CDD peuvent bénéficier du DIF, prorata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Nombre d'heures annuel : 20 heures par an, au prorata pour salarié à temps partiel, dans la limite de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans (quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent).

Modalités de mise en œuvre : Ce droit de 20 heures par an s'applique à compter du 1er janvier 2004. La condition d'ancienneté s'apprécie au 1er janvier de chaque année.

NDLR : Sur le compte personnel de formation applicable depuis le 1^{er} janvier 2015 : V. D.O, étude S-5530

9.3. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

cf. Accord du 18 juill. 2006 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle, étendu par arrêté du 1er oct. 2008, JO 14 oct. 2008 et prenant effet à compter de la date de sa signature

10. MALADIE, ACCIDENT

cf. CC. n°3618 , Art. 28 ; cf. CC. n°3618 , Art. 66 ; cf. CC. n°3618 , Art. 67

Motif	Condition d'ancienneté	Durée indemnisation Sous déduction des IJ MSA Sur 12 mois	Délai de carence
Maladies et accidents de la vie privée	Après 1 an	Maintien du salaire pendant une durée maximum de 30 jours pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus dans l'entreprise. Une même maladie ou un même accident ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 40 jours.	10 jours par arrêt
	Au-delà de 3 ans	Maintien des 2/3 du salaire pendant une durée de 30 jours supplémentaires. Une même maladie ou un même accident ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.	
Maladies et accidents de la vie professionnelle		Maintien du salaire pendant une durée maximum de 90 jours par année civile. Une même maladie professionnelle ou un accident du travail ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.	

Si les indemnités de la MSA sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Sont considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle.

11. MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION

| cf. CC. n°3618 , Art. 68

Catégories	Durée du préavis	Heures pour recherche d'emploi
Ouvriers et employés	- 1 semaine si ancienneté inférieure à 6 mois - 1 mois si ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans - 2 mois si ancienneté supérieure à 2 ans	2 heures par jour ouvré, payées, dans la limite de 39 heures par mois, pour le salarié licencié. Ces heures peuvent être groupées sur la demande de l'une des parties, en accord avec l'autre.
Cadres	- 1 semaine si ancienneté inférieure à 6 mois - 1 mois si ancienneté 6 mois à moins de 2 ans - 3 mois si ancienneté supérieure à 2 ans	

Le salarié licencié qui doit occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans avoir à payer une indemnité. Id. en cas de démission du salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

Renvoi aux dispositions légales

12. RUPTURE

12.1. Préavis

| cf. CC. n°3618 , Art. 22

12.2. Licenciement

| cf. CC. n°3618 , Art. 23

Condition d'ancienneté	Montant indemnité de licenciement	Base de calcul
Au moins 1 an	Pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté	1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois ; dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant la période est prise en compte pro rata temporis.
À partir de 10 ans	- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté - pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté	

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

12.3. Retraite

| cf. CC. n°3618 , Art. 64

Départ volontaire à la retraite entre 55 et 65 ans pour bénéficier d'une pension de retraite ou **mise à la retraite** au plus tard à 65 ans du salarié qui peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

Le **préavis** est de 2 mois.

Le salarié licencié qui doit occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans avoir à payer une indemnité. Id. en cas de démission du salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

L'**indemnité conventionnelle** requiert 10 ans d'ancienneté et son montant correspond à 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise + indemnité supplémentaire de 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

13. RÉGIME DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

13.1. Retraite complémentaire

| cf. CC. n°3618 , Art. 65 modifié par avenant ° 2 du 20 mars 2001, étendu par arrêté du 5 juill. 2001, JO 8 juill. 2001

Non cadres : affiliation à une institution de retraite complémentaire.

[Cadres] [(dispositions exclues de l'extension par arrêté du 5 juill. 2001) : affiliation]

- *[des salariés des entreprises relevant du régime de la MSA à la CPCEA]*
- *[des salariés des entreprises conchylocoles relevant du régime de l'ENIM à la CGP et à la CRM.]*

13.2. Prévoyance

cf. Avenant n° 6 du 11 déc. 2014 (NOR : AGRS1597138M) étendu par arrêté du 12 avr. 2016, JO 14 mai 2016 et en vigueur le 1er janvier 2015

13.2.1. Bénéficiaires

Salariés non cadres relevant de la sécurité sociale, ou de la MSA ou du régime de l'ENIM.

13.2.2. Organismes assureurs

Humanis Prévoyance est l'organisme « recommandé » selon avenant n° 6 du 11 déc. 2014. L'institution s'engage à maintenir les taux de cotisation aux niveaux prévus par l'avenant pendant une durée de 3 ans à compter de sa date d'effet.

13.2.3. Cotisations

13.2.3.1. Décès - Invalidité absolue et définitive

Total : 0,28 % des salaires bruts totaux.

Répartition :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %.

13.2.3.2. Incapacité temporaire

Cotisation afférente à la garantie légale de maintien de salaire à charge exclusive de l'employeur, soit 0,46 % des salaires bruts totaux.

Cotisation afférente à la maladie et à l'accident de la vie privée au-delà de la garantie légale : 0,59 % des salaires bruts totaux, ainsi répartie.

Répartition :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %.

13.2.3.3. Rente d'invalidité

Total : 0,27 % des salaires bruts totaux.

Répartition :

- part patronale : 60 % ;
- part salariale : 40 %.

13.2.4. Garanties minimales

13.2.4.1. Décès - Invalidité absolue et définitive

Décès d'un salarié avant son départ en retraite : versement aux bénéficiaires d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.

IAD à 100 % reconnue par la sécurité sociale, la MSA ou l'ENIM avec assistance d'une tierce personne : versement par anticipation du capital ci-dessus.

Décès accidentel : capital ci-dessus porté à 200 %.

Base de calcul : salaire annuel brut servant d'assiette des prestations ; il est tenu compte des éléments

déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations. Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, salaire de référence calculé prorata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Le personnel titulaire d'un contrat de travail depuis plus de 30 jours reste couvert 1 mois après la fin du contrat de travail.

13.2.4.2. Incapacité temporaire

Droit à des IJ complémentaires à celles versées par le régime de base.

Ancienneté requise : présence d'une année continue dans l'entreprise, à temps complet ou à temps partiel.

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

Délai de carence : néant en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents du trajet, 10 jours dans tous les autres cas.

Montant de la garantie, déduction faite des prestations versées par la SS, la MSA ou l'ENIM :

- 75% de la rémunération jusqu'au 1095e jour d'arrêt de travail au plus tard.

Assiette des prestations : prise en compte des éléments déclarés pour le calcul des cotisations, à l'exclusion des sommes soumises à la Tranche C.

Le montant total des prestations versées en cas d'arrêt de travail ne peut excéder, après déduction des charges sociales incombant à l'assuré, son salaire net.

13.2.4.3. Rente d'invalidité

Montant de la rente annuelle, rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ à la retraite de l'intéressé :

- 1re catégorie : 45 % du traitement de référence annuel brut.
- 2e catégorie : 75 % du traitement de référence annuel brut.
- 3e catégorie : 75 % du traitement de référence annuel brut.

Assiette des prestations : id. garantie incapacité (V. ci-dessus).

13.3. Frais de santé

cf. Accord national du 7 oct. 2015 (NOR : AGRS1697012M) non étendu et en vigueur le 1er janvier 2016

[Mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire pour les salariés en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, au 1er janvier 2016.]

[Dispositif inapplicable aux entreprises dotées d'un dispositif de frais de santé globalement plus favorable.]

13.3.1. Bénéficiaires

[Salariés non cadres. Possibilité de dispense d'affiliation dans certains cas sur justification d'une couverture souscrite par ailleurs.]

13.3.2. Organisme assureur

[Au choix.]

13.3.3. Garanties

[Les prestations s'entendent en complément de la sécurité sociale et dans la limite des frais engagés (V. détail dans tableau ci-après)]

Détail des garanties

[Nature des frais]	[Prestations]
	[Base obligatoire]
[Soins courants]	
[Consultations médicales et visites médicales du généraliste et du spécialiste :]	
[- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[Actes techniques médicaux :]	
[- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[Frais d'analyses médicales, d'examens de laboratoire et de biologie médicale]	[100 % BR]
[Actes d'auxiliaires médicaux]	[100 % BR]
[Actes d'imagerie médicale :]	
[- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[Franchise pour actes techniques]	[18 €]
[Prothèses médicales non dentaires prises en charge par le RO :]	
[- Appareil auditif :]	[100 % BR]
[- Appareil orthopédique :]	
[- Fournitures et appareillages médicaux non dentaires :]	
[Médecine douce]	
[Ostéopathie - Homéopathie - Chiropractie - Acupunctur]	[1,5 % PMSS] [par année civile et par bénéficiaire toutes spécialités confondues]
[Médicaments]	
[Frais pharmaceutiques, prescrits médicalement, pris en charge par le RO]	[100 % BR]
[Optique]	
[Dans la limite d'un équipement (1 monture + 2 verres) toutes les 2 années dites glissantes, décomptées à partir de la date d'acquisition dudit équipement, par bénéficiaire âgé de 18 ans ou plus. En cas d'évolution du défaut visuel ou pour un bénéficiaire âgé de moins de 18 ans, cette limitation est ramenée à une année.]	
[Monture et verres pris en charge par le RO :]	
[- 1 monture + 2 verres simples]	[100 €]
[- 1 monture + 2 verres complexes]	[200 €]
[- 1 monture + 2 verres hypercomplexes]	[200 €]
[- 1 monture + 1 verre simple et 1 verre complexe]	[150 €]
[- 1 monture + 1 verre simple et 1 verre hypercomplexe]	[150 €]
[- 1 monture + 1 verre complexe et 1 verre hypercomplexe]	[200 €]
[En tout état de cause, quel que soit le niveau de correction du défaut visuel, le remboursement de la monture prise en charge par le RO ne pourra excéder 150 €.]	

[Nature des frais]	[Prestations]
	[Base obligatoire]
[Verre simple :]	[verre simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 ET dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4.]
[Verre complexe :]	[verre simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6 à + 6 OU dont le cylindre est supérieur à + 4 OU multifocal ou progressif.]
[Verre hypercomplexe :]	[verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 OU verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8.]
[Lentilles correctrices prises en charge par le RO]	[100 % BR]
[Lentilles correctrices non prises en charge par le RO]	[Néant]
[Dentaire]	
	[par année civile et par bénéficiaire]
[Le cumul des remboursements prévus au titre des prothèses dentaires prises en charge par le RO est limité à 150 % PMSS par année civile et par bénéficiaire. Au-delà de cette limitation, et dans le cadre du respect des obligations relatives au panier de soins, les prothèses dentaires prises en charge par le RO seront remboursées à hauteur de 1252 % BR.]	
[Actes dentaires pris en charge par le RO (y compris inlay/onlay)]	[100 % BR]
[Prothèses dentaires prises en charge par le RO (y compris couronne sur implant)]	[125 % BR]
[Traitement orthodontique pris en charge par le RO]	[125 % BR]
[Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris maternité)]	
[Frais de séjour - Frais de salle d'opération]	[100 % BR]
[Honoraires du ou des praticiens - Actes de chirurgie, d'anesthésie et de réanimation :]	
[- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[Forfait journalier hospitalier]	[100 % FR]
[Franchise pour actes techniques]	[18 €]
[Frais de transport]	
[Frais de transport, prescrits médicalement, pris en charge par le RO]	[100 % BR]
[Prestations de prévention]	
[Dépistage, tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les plus de 50 ans :]	
[- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[Dépistage de l'hépatite B]	[100 % BR]
[Bilan initial des troubles du langage oral et écrit (avant 14 ans)]	[100 % BR]
[Ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans et tous les 6 ans :]	
[- Médecin adhérent au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[- Médecin n'adhérant pas au contrat d'accès aux soins :]	[100 % BR]
[Vaccins :]	[100 % BR]
[- Diphtérie, tétanos, poliomyélite (tout âge) ;]	
[- Coqueluche (avant 14 ans) ;]	
[- Hépatite B (avant 14 ans) ;]	
[- BCG (avant 6 ans) ;]	

[Nature des frais]	[Prestations]
	[Base obligatoire]
[- Rubéole (pour certaines femmes) ;]	
[- Haemophilus influenzae B ;]	
[- Vaccins contre les infections invasives à pneumocoques (enfant de moins de 18 mois)]	
[Détartrage complet sus et sous gingival (effectué en 2 séances au maximum)]	[100 % BR]
[Scellement des sillons sur les molaires (avant 14 ans)]	[100 % BR]
[BR : base de remboursement.] [FR : frais réels.] [PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.] [RO : régime obligatoire.]	

13.3.4. Cotisation

[Répartition de la cotisation :]

- [50 % minimum à la charge de l'employeur ;]
- [50 % maximum à la charge du salarié.]

13.3.5. Portabilité

[Maintien du régime complémentaire « frais de santé » en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).]

BIBLIOTHÈQUE LEXISNEXIS

Nous présentons une sélection de contenus complémentaires aux fiches synthétiques. En accédant à cette sélection de contenus, vous pourrez également consulter d'autres contenus portant sur d'autres thématiques.

Contenus pratiques

- **Modèles d'acte** : V. Modèle d'acte n° 70521 : Contrat de travail à durée indéterminée à temps complet - formule complète ; V. Modèle d'acte n° 70522 : Contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel - formule complète ; V. Modèle d'acte n° 70790 : Contrat de travail à durée indéterminée avec convention de forfait - formule complète ; V. Modèle d'acte n° 70553 : Lettre de rupture du contrat au cours de la période d'essai ; V. Modèle d'acte n° 70549 : Notification de la sanction disciplinaire autre qu'un avertissement ; V. Modèle d'acte n° 70740 : Convention de rupture conventionnelle d'un contrat de travail d'un salarié non protégé ; V. Modèle d'acte n° 70548 : Convocation à l'entretien préalable (licenciement pour motif personnel pour cause réelle et sérieuse).

Sur d'autres modèles d'actes : V. onglet « Pratique et outils », « Modèles d'actes ».

- **Missions Lexis360** : Fiche mission n° 3001 : Identifier les aides à l'embauche ouvertes à un client ; Fiche mission n° 3004 : Assister un client dans un recrutement ; Fiche mission n° 299 : Accomplir les formalités d'embauche d'un salarié ; Fiche mission n° 3416 : Vérifier la conformité des contrats de travail ; Fiche mission n° 3013 : Vérifier les obligations

sociales liées aux seuils d'effectifs - moins de 100 salariés ; Fiche mission n° 2985 : Mettre en place un accord d'intéressement dans une TPE ; Fiche mission n° 3068 : Organiser les élections des délégués du personnel ; Fiche mission 2964 : Répondre à l'obligation d'établir le document unique d'évaluation des risques dans l'entreprise.

- **Fiches pratiques** : Fiche pratique n° 166 : Gérer la période d'essai (sa clause, son exécution, sa rupture) ; Fiche pratique n° 529 : Répertoire des clauses générales et particulières du contrat de travail ; Fiche pratique n° 1173 et Fiche pratique n° 1222 : Gérer la suspension du contrat de travail liée à la maladie/parentalité ; Fiche pratique n° 380 : Modifier un élément du contrat de travail ou une des conditions de travail ; Fiche pratique n° 316 : Répertoire des modes de rupture du contrat de travail ; Fiche pratique n° 219 : Modifier un régime de prévoyance complémentaire.

Études D.O

- V. D.O, études S-1000 à S-1080 (Embauche) ; V. D.O, études S-1100 à S-1250 (Contrat de travail) ; V. D.O, études S-1500 à S-1540 (Exécution et modification du contrat de travail) ; V. D.O, études S-4000 à S-4110 (Salaire) ; V. D.O, études S-3500 à S-3640 (Durée du travail) ; V. D.O, études S-5500 à S-5570 (Formation professionnelle) ; V. D.O, études S-6100 à S-6180 (Santé et travail) ; V. D.O, études S-1600 à S-1730 (Rupture du contrat de travail).
- À partir des études D.O, vous pouvez également accéder aux collections du JurisClasseur et à leurs synthèses, par la rubrique « Pour aller plus loin ».

