

Convention collective Coopération maritime (IDCC 2494) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018563634. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/cooperation-maritime-2494>.

Sommaire

1. Titre Ier Dispositions générales
2. Titre II Embauche
3. Titre III Durée du travail
4. Titre IV Retraite. – Prévoyance
5. Titre V Rémunération
6. Titre VI Résiliation ou cessation du contrat de travail
7. Titre VII Classification
8. Titre VIII Dispositions finales
9. Annexe

Titre Ier Dispositions générales

Chapitre Ier Objet et durée

Article 1er — Champ d'application (modifié par l'avenant n° 6 du 8 février 2011 et l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La présente convention collective, conclue conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, règle pour l'ensemble du territoire national métropolitain ainsi que pour les départements d'outre-mer, sous réserve des dispositions d'ordre public qui y sont appliquées, les rapports entre les salariés et les employeurs relevant des activités suivantes :

- les coopératives maritimes régies par la loi du 20 juillet 1983 et exerçant une activité d'avitaillement, d'armement, de gestion, de mareyage, de cultures marines, de conserverie, de mécanique, de plaisance, de sécurité maritime, et plus généralement aux coopératives exerçant une activité dans le domaine maritime ;
- les organisations de production de pêche et cultures marines ;
- les sociétés quelle que soit leur forme juridique dont le capital est détenu directement ou indirectement, majoritairement par une ou plusieurs coopératives maritimes, et exerçant une activité dans l'un des domaines susvisés ;
- les structures juridiques suivantes et leurs filiales dont l'activité est principalement liée à celle des coopératives maritimes et de leurs sociétaires :
- les associations régionales de développement économique des coopératives maritimes (ARDECOM) ;
- la coopération maritime et ses filiales ;
- le centre de gestion de la pêche artisanale (CGPA) ;
- l'association pour l'investissement et le développement de la pêche artisanale (ASSIDEPA) ;
- CECOMER et ses filiales ;
- l'union de coopération Maritime « Le Littoral » ;
- les organismes de gestion et de comptabilité affiliés à la coopération maritime.

Elle s'applique à l'ensemble des salariés non navigants, cadres et non cadres.

Article 2 — Durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entrera en vigueur le 1er janvier 2005.

Article 3 — Dénonciation (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La présente convention collective pourra être dénoncée à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis de 3 mois qui devra être donné aux autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception, ainsi qu'à la direction départementale du travail et de l'emploi.

La dénonciation pourra porter sur l'ensemble de la convention ou sur certaines de ces dispositions seulement. Dans cette dernière hypothèse, la partie qui serait à l'origine de la dénonciation devra indiquer précisément les dispositions qu'elle entend dénoncer.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10, alinéa 3, du code du travail, la convention dénoncée continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui sera substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 année à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Article 4 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La présente convention pourra également faire l'objet de demandes de révision.

La partie à l'origine de la demande de révision devra aviser chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Le projet de modification devra être joint à la dénonciation.

Les négociations commenceront au plus tard dans les 2 mois suivant la lettre de demande de modification.

En cas de demande de révision, les dispositions de la présente convention resteront en vigueur jusqu'à l'accord des parties.

Si la procédure de révision aboutit, la convention collective révisée est applicable dans sa nouvelle rédaction à dater du jour de son dépôt, sous forme d'avenant, conformément à la loi.

Article 5 — Négociations périodiques (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

A. – Négociation annuelle

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties signataires se rencontreront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Au cours de ces négociations, elles devront prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles examineront également l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.

B. – Négociation triennale

Au moins une fois tous les 3 ans, les parties se rencontreront pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Elles se rencontreront également au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles négocieront également sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

De même, elles négocieront sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

C. – Négociation quinquennale

Tous les 5 ans au moins, les parties signataires négocieront les classifications, l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises.

Article 6 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La présente convention et ses avenants ne peuvent être en aucun cas l'occasion d'une réduction des avantages individuels acquis à la date de la signature de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent de manière impérative.

Toutefois, les entreprises pourront si elles le souhaitent la compléter par des accords d'entreprise, lesquels ne pourront comporter des dispositions moins favorables pour les salariés.

Article 7 — Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Il est constitué une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé au siège de la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes, 24, rue du Rocher, 75008 Paris.

La commission paritaire nationale a pour but et rôle d'interpréter la convention collective et de régler les litiges individuels ou collectifs relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés sur le plan des entreprises.

Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants désignés par la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes.

Sous réserve des dispositions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, les syndicats de salariés ou d'employeurs qui viendraient à adhérer ultérieurement à la présente convention pourront également être représentés à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, dans les conditions fixées à l'alinéa précédent.

La présidence, dont la durée est limitée à 1 an, est assurée alternativement par un représentant de la fédération nationale syndicale des coopératives maritimes et par un représentant des organisations salariées, choisi parmi les membres de la commission. Pour la première année, elle fera l'objet d'un tirage au sort. La commission se réunira tous les ans à l'occasion de la négociation sur les salaires.

Le secrétaire de séance sera désigné d'un commun accord, au début de chaque séance.

Les solutions proposées doivent réunir la majorité des membres présents de la commission.

En aucun cas, la voix du président n'est prépondérante, dans l'hypothèse d'un partage égal des votes.

En cas de demande d'interprétation, la commission est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à

son président qui élit domicile au siège de l'organisation qu'il représente.

La commission, convoquée par son président, examine la demande dans un délai de 3 mois.

Les litiges individuels ou collectifs seront déférés par la partie la plus diligente à la commission qui se réunira dans le délai maximum de 1 mois à partir de sa saisine.

Toutes les questions que l'une des parties désirera soumettre à l'examen de la commission paritaire devront être exposées par lettre à l'autre partie 15 jours au moins avant la date de réunion. Il en sera de même pour toutes les pièces utiles au dossier.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal.

Toutefois, les salariés conservent le droit de s'adresser individuellement aux tribunaux compétents.

Article 7 bis — Commission paritaire de validation des accords (art. L. 2232-1 du code du travail) (créé par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Il est créé une commission paritaire de validation des accords d'entreprise chargée d'étudier et d'homologuer les accords d'entreprise conclus dans les structures de moins de 200 salariés et dépourvues de délégués syndicaux, entre la direction et les représentants élus du personnel.

Préalablement à la saisine de la commission, l'ensemble des organisations syndicales de salariés dans la branche de la coopération maritime représentatives *au plan national* (1) sont informées par l'employeur de la décision d'engager des négociations.

Le thème et le calendrier de la négociation doivent figurer dans cette information.

La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission n'est pas habilitée à amender le contenu de ces accords.

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés est composé d'un représentant *signataire* (2) de la présente convention syndicale de salariés ;
- le collège des employeurs est composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La commission doit émettre un avis dans le délai de 4 mois à compter de sa saisine. A défaut d'avis dans ce délai, elle est réputée avoir donné un avis favorable à la validation de l'accord.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 7 bis est étendu à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013-art. 1)

(2) Le premier tiret du huitième alinéa de l'article 7 bis est étendu à l'exclusion du terme « signataire » comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Chapitre II Droit syndical et instances représentatives du personnel

Article 8 — Droit syndical (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et des libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail conformément à l'article L. 2141-4 du code du travail.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter les décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

En outre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Article 9 — Délégués du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.

Le nombre des délégués, leurs attributions et pouvoirs ainsi que les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires. L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé par un délégué suppléant aux lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne

s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

Article 10 — Comité d'entreprise (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Des comités d'entreprise ou délégations uniques du personnel sont constitués dans toutes les entreprises qui remplissent les conditions d'effectifs prévues par le code du travail.

Les conditions de fonctionnement et les attributions desdits comités sont déterminées par les lois et règlements en vigueur.

L'entreprise participe au financement du budget du comité d'entreprise.

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute prévue par l'article L. 2325-43 du code du travail, les ressources du comité d'entreprise sont constituées par une contribution de l'employeur telle que définie à l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 11 — Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Dans les établissements qui ont atteint un effectif d'au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, un CHSCT doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 1111-2 du code du travail.

Chapitre III Principes d'égalité

Article 12 — Egalité de traitement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

L'employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'origine, la confession, les opinions politiques ou la nationalité d'un salarié pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, d'avancement, de rémunération, de formation professionnelle, de discipline ou de congédiement, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant les ressortissants étrangers (titre de séjour, titre de travail...).

Titre II Embauche

Article 13 — Conditions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

L'embauche est soumise aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'à celles de la présente convention collective.

Article 14 — Modalités

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit dont un exemplaire est remis à chacune des parties. L'embauche doit se faire sous contrat à durée indéterminée sauf dans les cas visés par la loi prévoyant la possibilité de conclure un contrat à durée déterminée. Elle ne deviendra toutefois effective qu'après examen passé devant le médecin du travail.

Le contrat stipule notamment :

- la fonction ;
- la classification ;
- la durée du contrat ;
- les éléments du salaire ;
- la durée du travail ;
- la durée de la période d'essai.

Article 14 bis — Contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2020

Le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération est un contrat de travail conclu pour la réalisation d'une mission définie, par nature temporaire, dont la durée exacte peut varier par rapport aux prévisions initiales.

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou en raison de l'achèvement de l'opération réalisée constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le contrat à durée indéterminée d'opération obéit aux règles applicables à tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions ci-après.

Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, toute entreprise appliquant la présente convention collective nationale peut conclure un contrat de chantier ou d'opération, quelle que soit sa taille et pour l'ensemble de ses activités.

Définition du chantier ou de l'opération

Pour l'application du présent avenant, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini.

Par définition, la durée du chantier ou de l'opération ne peut pas être définie au moment de la conclusion du contrat de travail.

Le chantier ou l'opération prend fin lorsque le résultat préalablement établi est atteint.

Les missions confiées au salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération doivent concourir directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

En aucun cas, le contrat de chantier ou d'opération ne peut se substituer à un contrat à durée indéterminée de droit commun.

Conclusion du contrat de travail

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée. Il est obligatoirement écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail, notamment des mentions figurant à l'article 14 de la présente convention collective, le contrat de chantier ou d'opération mentionne nécessairement :

- son objet, par la mention " contrat de travail à durée indéterminée de chantier " ou " contrat à durée indéterminée d'opération " ;
- des informations sur le chantier ou l'opération dans le cadre duquel le contrat de travail est conclu ;
- le résultat poursuivi, dont la réalisation détermine la fin du chantier ou de l'opération ;
- la période d'essai, dont la durée et les modalités sont celles fixées à l'article 15 de la présente convention ;
- les modalités de rupture.

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) de droit commun de l'entreprise ne peut pas être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un contrat à durée indéterminée d'opération peut être transformé à tout moment en contrat à durée indéterminée de droit commun.

À ce titre, à tout moment l'employeur et le salarié peuvent s'accorder, à travers un avenant au contrat de travail, sur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

À tout moment un salarié ayant conclu un contrat de chantier ou d'opération peut demander à l'employeur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun.

L'employeur informe dans ce cas le salarié, pendant la durée de son contrat de chantier ou d'opération, des emplois disponibles en contrats de travail à durée indéterminée.

Si le salarié postule à un emploi à durée indéterminée, sa candidature est étudiée en priorité.

Rémunération

Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, bénéficie, compte tenu des spécificités de ce contrat, d'une rémunération conventionnelle minimale égale au minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 5 %.

Formation

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences de l'entreprise. Les salariés exerçant leur activité sur un chantier ou un projet arrivé à son terme auront prioritairement accès aux actions de formations.

Par ailleurs, en application des articles L. 4141-1 et suivants du code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés.

Rupture du contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, la rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette rupture est soumise aux dispositions des articles L. 1232-2 et L. 1232-6 du code du travail.

Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

La lettre de licenciement indique notamment les éléments relatifs à la réalisation du chantier ou de l'opération visée dans le contrat de travail.

Le licenciement intervenu sur le fondement de la réalisation du chantier ou l'opération, donne lieu au versement d'une indemnité légale de licenciement dont le montant est majoré de 10 %. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

Licenciement en raison de l'absence de réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Le licenciement qui intervient en raison de l'absence de réalisation du chantier ou de l'opération, soit en raison dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut pas se réaliser, soit dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération se termine avant la réalisation du résultat escompté, repose sur une cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement mentionne les causes d'absence de réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient sur ce fondement donne droit au versement d'une indemnité de licenciement majorée de 10 % sans être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Les ruptures étrangères au chantier ou à l'opération

Les autres cas de rupture du contrat de chantier ou d'opération (démission, licenciement, rupture conventionnelle ...) obéissent aux règles de droit commun du contrat à durée indéterminée, tant légales que conventionnelles.

Poursuite du contrat

En l'absence de rupture du fait de la réalisation de l'objet, la clause qui en prévoyait la possibilité devient caduque et le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ; les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée d'opération cessent à compter de cette date de lui être applicables.

Information du comité social et économique

L'employeur qui entend recourir à un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en informe et consulte le CSE, s'il existe.

L'employeur indique particulièrement la ou les activités de l'entreprise concernée.

L'employeur informe le CSE sur le nombre de contrats à durée indéterminée de chantier ou d'opération conclus, les activités concernées et les caractéristiques des chantiers ou des opérations, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

NOTA : Le 1er alinéa de l'article 3.2 de l'avenant du 1er juillet 2020, qui prévoit une entrée en vigueur dès sa signature, est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions prévues par l'article L. 1223-8 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 15 — Période d'essai (modifié par l'avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009 et par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Sauf accord particulier, toute embauche comporte une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Ladite période d'essai peut être reconduite une fois au plus pour la même durée, après accord écrit des parties.

La durée de la période d'essai s'entend du temps de travail effectif. En conséquence, toute période de suspension du contrat prolonge d'autant la période d'essai.

Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié peuvent, sous réserve de respecter le préavis prévu par les dispositions légales en vigueur, mettre fin à la relation contractuelle.

Article 16 — Contrat à durée déterminée (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le contrat de travail sera écrit et mentionnera la durée, le motif pour lequel il est conclu ainsi que les mentions légales obligatoires.

a) Contrats saisonniers

Les structures relevant de la présente convention sont pour la plupart d'entre elles soumises à des fortes variations d'activité liées à la saison.

Elles ont régulièrement recours au contrat à durée déterminée pour faire face à ces surcroûts saisonniers d'activité.

b) Autres contrats

Par ailleurs, les employeurs pourront utiliser du personnel pour une durée déterminée, d'une manière générale, pour tous les cas prévus par la réglementation en vigueur.

Article 17 — Temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 décembre 2015

Les employeurs pourront occuper de façon permanente du personnel travaillant à temps partiel, c'est-à-dire effectuant un horaire de travail inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail.

En application de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, pour tenir compte des particularités des structures relevant de la présente convention, il a été convenu de réduire la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Cette durée minimale peut être fixée à 7 heures par semaine pour les catégories d'emplois suivantes : agent d'entretien et de nettoyage et personnel de vente. Toutefois, à la demande du salarié, cette durée pourra être fixée à un seuil inférieur, sous réserve qu'il atteste occuper d'autres emplois lui permettant d'atteindre un nombre minimum de 7 heures de travail par semaine.

Pour les autres catégories d'emplois non visées au paragraphe qui précède, la durée du travail pourra être inférieure à 24 heures. (1) Le contrat de travail devra prévoir une fixation régulière des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois. Les horaires de travail seront regroupés sur des demi-journées ou des journées complètes de travail définies au contrat de travail, afin de permettre au salarié concerné d'occuper un ou plusieurs autres emplois. (2)

Ce personnel bénéficiera d'un contrat écrit à durée indéterminée ou déterminée précisant les horaires de travail et la répartition de la durée du travail, conformément aux dispositions légales.

L'employeur pourra demander au salarié d'exécuter des heures complémentaires dans les limites qui auront été prévues au contrat, en respectant un délai de prévenance de 3 jours, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles. (3)

Le salarié pourra toutefois être dispensé d'exécuter les heures complémentaires s'il justifie, dès qu'il est informé de la demande d'exécution d'heures complémentaires, avoir une autre activité salariée rendant impossible l'exécution de ces heures.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, ni avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail ou, le cas échéant, mensuelle au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires réalisées seront majorées de 10 %, y compris celles comprises entre 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires demandées par l'employeur ne constitue pas une faute pour le salarié s'il a été informé de la demande moins de 3 jours à l'avance.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés employés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualifications égales, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Les salariés employés à temps partiel bénéficieront des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise.

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux articles L. 3123-14-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-14-4 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015-art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Article 17 bis — Aménagement du temps de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine ou au mois (créé par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Conformément aux dispositions des articles L. 3122-2 du code du travail, la durée du travail des salariés pourra être définie sur une période supérieure à la semaine et au maximum sur une année, sans pouvoir atteindre sur une semaine donnée la durée légale du travail de 35 heures.

Le contrat de travail individuel précisera nécessairement le cadre dans lequel doit s'apprécier la durée du travail.

Le contrat de travail mentionnera la répartition des horaires de travail sur la période concernée ainsi que les conditions et délais de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail.

Le délai de prévenance ne pourra pas être inférieur à 7 jours calendaires.

La modification apportée dans ces conditions se fera par note remise au salarié en main propre ou par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai susvisé.

L'incidence des absences du salarié au cours de la période se fera par rapport à l'horaire de travail qui serait le sien au moment de l'absence.

Si la période retenue pour la détermination du temps de travail est l'année civile, le contrat de travail devra déterminer les modalités de calcul en cas d'arrivée ou de départ en cours de période.

Il en sera de même si la période retenue est inférieure à l'année civile.

La rémunération du salarié sera lissée sur la totalité de la période retenue pour la détermination du temps de travail.

En cas de départ en cours d'année, elle fera l'objet d'une régularisation par rapport au nombre d'heures réellement travaillées.

Le salarié concerné par l'aménagement de la durée du temps de travail sur tout ou partie de l'année bénéficiera des mêmes droits que l'ensemble des salariés de la structure y compris en termes de congés payés.

Le contrat de travail devra stipuler si les jours de congés légaux sont inclus ou non dans le nombre d'heures de travail contractuel.

Dans la négative, ceux-ci feront l'objet d'une rémunération calculée selon la méthode la plus favorable du 1/10 ou du maintien du salaire.

Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est calculé sur une période supérieure à la semaine pourront effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel.

Le volume des heures complémentaires sera apprécié à la fin de la période et leur paiement sera effectué avec les majorations y afférentes.

Si la période de calcul retenue pour la détermination de la durée du travail est supérieure à 15 semaines, et que l'horaire moyen a excédé de 2 heures ou plus par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat, celui-ci sera modifié en conséquence sauf opposition du salarié concerné, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail.

Article 17 ter — Complément d'heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 décembre 2015

Il est possible, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'établir par voie d'avenant au contrat de travail un complément d'heures de travail venant s'ajouter temporairement à l'horaire contractuel, afin notamment de permettre de faire face à un surcroît de travail, de remplacer un salarié absent ou pour des besoins liés à la saison.

Le nombre d'heures de travail objet du complément ne pourra avoir pour effet d'excéder la durée légale du travail.

Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra préciser la nouvelle répartition des horaires sur la semaine ou sur le mois ainsi que la durée d'application du complément d'heures.

Le nombre maximum d'avenants conclus avec le même salarié ne pourra excéder 8 par an, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures de travail effectuées dans le cadre de ce complément d'heures ne donneront pas lieu à majoration du taux horaire à fonctions égales.

Les salariés à temps partiel souhaitant obtenir un complément d'heures bénéficieront d'une priorité dans l'hypothèse où l'entreprise aurait recours au complément d'heures sur un poste similaire à celui des salariés concernés.

Les salariés intéressés devront faire connaître à leur employeur leur souhait de bénéficier de cette priorité au début de chaque année civile. Ils y seront invités par voie d'affichage par l'employeur.

Article 18 — Travail intermittent

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 février 2021

Les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention peuvent 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. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent article.

Les employeurs pourront recourir à ce type de contrat pour les emplois de vendeurs/ vendeuses, magasinier vendeur, magasinier, magasinier qualifié.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit.

Le contrat détermine la durée annuelle minimale de travail convenue. Cette durée est exprimée en heures de travail, non comprises les heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels. La durée minimale ne peut être inférieure à 200 heures par an ni supérieure à 1 200 heures par an. Le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers du nombre d'heures prévues au contrat.

Les parties au contrat déterminent d'un commun accord sur la planification prévisionnelle des horaires de travail, la procédure d'information relative aux dates du début des périodes de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser une période de travail proposée.

Les dates de départ en congé sont fixées conformément aux dispositions du code du travail.

Le contrat devra préciser les modalités de rémunération avec ou sans lissage.

Le taux horaire du salarié pourra être majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

Titre III Durée du travail

Chapitre Ier Organisation du temps de travail

Article 19 — Horaires de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La durée du travail est définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée hebdomadaire légale de travail est de 35 heures par semaine.

Les entreprises relevant de la présente convention auront la possibilité de définir la durée du travail comme suit :

Modalité 1 : horaire hebdomadaire

L'horaire de travail peut être fixé à 35 heures par semaine réparties sur 4 jours de travail ou plus.

Modalité 2 : travail par cycles

L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 6 semaines. Au cours du cycle, la durée de travail hebdomadaire ne doit pas excéder en moyenne 35 heures. Les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui doivent être traitées comme indiqué à l'article 21 ci-après.

Modalité 3 : modulation de la durée du travail

L'horaire de 35 heures peut être modulé en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité.

Dans cette hypothèse, les modalités définies à l'article 23 ci-dessous sont applicables.

Modalité 4 : organisation du temps de travail avec attributions de journées de RTT

La durée du travail pourra être organisée par la mise en place de journées de repos sur l'année. Dans cette hypothèse, la combinaison de l'horaire hebdomadaire et des journées de repos devra aboutir à une moyenne de 35 heures.

L'horaire de travail est affiché dans chaque entreprise conformément aux lois et décrets en vigueur.

Le personnel d'encadrement relève des dispositions de l'article 24.6 ci-après.

Article 20 — Durées maximales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La durée maximale de travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine, réparties éventuellement sur 6 jours, sans pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

La durée de travail effectif quotidienne ne peut excéder 10 heures.

Il peut être dérogé à ces durées maximales dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 21 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Seules les heures de travail ordonnées ou autorisées par l'employeur au delà de l'horaire légal ou contractuel seront rémunérées ou récupérées.

Les heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations et repos compensateur prévus par les dispositions légales en vigueur.

L'entreprise pourra, le cas échéant après accord des représentants du personnel s'ils existent ou du salarié dans l'hypothèse inverse, donner un repos compensateur de remplacement à la place du paiement des heures supplémentaires.

Ce repos devra tenir compte des majorations prévues par le code du travail.

De même, la majoration affectant les 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires pourra être donnée, selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 3 ci-dessus, sous forme de repos.

Article 22 — Contingent annuel d'heures supplémentaires (modifié par l'avenant n° 4 bis du 1er juillet 2009)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

L'entreprise pourra avoir recours aux heures supplémentaires dans la limite de 250 heures par an et par salarié.

Elle informera et consultera le cas échéant les institutions représentatives du personnel avant la mise en place d'heures supplémentaires.

Article 23 — Modulation du temps de travail (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Compte tenu du caractère saisonnier caractérisant fréquemment l'activité des entreprises relevant de la présente convention collective, les structures juridiques qui le souhaitent pourront, après le cas échéant consultation et information des représentants du personnel, organiser le temps de travail sur l'année.

Dans cette hypothèse, l'horaire collectif de travail ne pourra excéder 35 heures en moyenne par semaine, soit 1 607 heures de travail sur l'année (hors congés payés et jours fériés).

Dans cette hypothèse, la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 heures.

Les heures de travail effectif excédant soit la durée hebdomadaire de 48 heures, soit la durée annuelle de 1 607 heures ouvriront droit aux majorations et repos compensateur prévus par la loi.

Un planning annuel indicatif, reprenant les périodes de faible et de forte activité, sera communiqué aux salariés au moins 1 mois avant l'année d'application après consultation et information des représentants du personnel s'ils existent.

Des aménagements à ce planning indicatif pourront être pratiqués en cours d'année en fonction des aléas de l'activité.

Les plannings des horaires individuels seront également portés à la connaissance des intéressés au plus tard 2 semaines avant le début de la période concernée.

Sauf accord des intéressés ou contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement du service, la modification des horaires devra se faire avec un délai de prévenance de 7 jours.

La rémunération pourra être lissée sur l'année. Lorsque le salaire est lissé, et en cas de période de suspension du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'entreprise, cette période est indemnisée sur la base de la rémunération régulée. L'horaire à prendre en considération est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne.

Le temps de travail non exécuté en raison d'une suspension du contrat est décompté sur la base des heures qui auraient dû être réalisées, conformément au planning.

Le système mis en œuvre dans le cadre d'indemnisation des périodes de suspension du contrat de travail ne peut pas conduire un salarié à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Les indemnités de licenciement ou de départ en retraite sont calculées sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Les heures excédentaires ou en débit seront rémunérées ou déduites sur la dernière fiche de paye, en tenant compte des éventuelles majorations conformément aux dispositions légales ; excepté en cas de licenciement économique, où le salarié conserve l'éventuel trop perçu. Le montant de chaque heure à payer ou à retenir en cas de trop-perçu est calculé sur la base du taux horaire du salaire lissé.

Si, à la fin de la période annuelle, un salarié a dépassé sa durée annuelle de temps de travail, il percevra une majoration de salaire ou un repos compensateur conformément aux majorations légales alors en vigueur, pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du travail annuelle.

Ces heures excédentaires s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si elles ont été compensées par un repos.

Toutefois, si ce décompte de fin de période annuelle fait apparaître un solde d'heures réellement travaillées négatif du fait de l'entreprise, il ne sera pratiqué aucune retenue sur salaire pour régularisation.

L'indemnisation des congés payés ou des jours fériés non travaillés se fait sur la base de la rémunération lissée.

Le recours au chômage partiel ne sera décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter.

Article 24 — Réduction du temps de travail à 35 heures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Article 24.1 — Dispositions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La durée du travail hebdomadaire légale est de 35 heures.

Les structures relevant de la présente convention qui n'auraient pas mis en œuvre la réduction du temps de travail à 35 heures pourront, si elles le souhaitent, le faire par application directe des dispositions suivantes pour celles occupant moins de 50 salariés, et par accord d'entreprise pour les autres.

Article 24.2 — Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Dans les entreprises dont l'effectif est de moins de 50 salariés, l'employeur qui envisage de réduire la durée effective de travail à 35 heures, doit consulter le ou les délégués du personnel, s'ils existent, et informer le personnel de son intention au moins 30 jours à l'avance, par voie d'affichage ou par note écrite communiquée à chaque salarié.

Si pendant ce délai de 30 jours, un délégué du personnel désigné comme délégué syndical se manifeste, un accord d'entreprise doit être négocié.

Passé ce délai, si aucun délégué syndical n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut directement mettre en œuvre la réduction du temps de travail. Il en est de même si aucun accord d'entreprise n'a pu être conclu dans le délai de 1 mois qui suit le début de la négociation.

Article 24.3 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

En cas de réduction du temps de travail à 35 heures, la rémunération mensualisée des salariés est calculée sur la base de 151,67 heures par mois.

Toutefois, tout salarié qui, antérieurement à la date de mise en œuvre de l'horaire réduit, est lié à son employeur par un contrat de travail comportant un horaire au moins égal à 39 heures hebdomadaires bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale égale au montant de la rémunération mensualisée calculée sur 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédant la date susvisée.

A cet effet, il peut être alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération mensuelle calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles et la rémunération perçue précédemment par lui sur la base de 169 heures mensuelles. Cette rémunération mensuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité du mois et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

L'accord d'entreprise ou, à défaut, la décision de l'employeur prévue à l'article 24.2 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder 5 ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

Ce dispositif n'implique pas en tant que tel un gel des salaires sur la période.

Article 24.4 — Salariés à temps partiel ou sous contrat de travail intermittent

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 février 2021

Les temps de travail des salariés à temps partiel et des salariés sous contrat de travail intermittent définis à l'article 18 de la présente convention peuvent également, en accord avec les intéressés, être réduits dans la proportion de 10 %.

Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale au montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de l'horaire contractuel à laquelle ils pouvaient prétendre au titre du mois précédant la date de mise en œuvre de l'horaire réduit.

Ces salariés bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires.

Ces salariés bénéficient également d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou devenu vacant correspondant à leur aptitude professionnelle.

Article 24.5 — Modalités de réduction du temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures opte pour l'une des modalités de mise en œuvre de l'horaire décrite à l'article 19. Deux ou plusieurs modalités de mise en œuvre 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.).

Article 24.6 — Personnel d'encadrement

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2024

a) Personnel d'encadrement soumis à un forfait annuel en heures (1)

1. Salariés visés

Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service, ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur l'année sont les cadres à partir du

niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

2. Régime juridique

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en heure.

Le contrat de travail définit la nature des fonctions du salarié qui le conduisent à ne pas suivre l'horaire collectif de travail ou définit l'autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Le contrat de travail définit le volume d'heures annuel applicable au salarié, ce dernier pouvant s'établir au maximum à 1 929 heures, journée de solidarité incluse, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine à l'autre.

La période annuelle de référence du forfait annuel en heures pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

Le salarié est soumis à une durée maximale journalière de travail de 10 heures, à une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures sur une même semaine et de 44 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait annuel en heures s'accompagne d'un contrôle de la durée du travail réalisée par le salarié au moyen d'un " document de contrôle " établi par l'employeur et qui mentionne la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant. (2)

3. Rémunération

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

La rémunération forfaitaire mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification du salarié pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires y compris leurs majorations.

Le bulletin de paie du salarié doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

3.1. Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d'absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l'impact de celle-ci sur sa rémunération.

Les heures d'absence du salarié sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

3.2. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant compte du nombre d'heures déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre.

Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre d'heures effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié.

b) Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail (3)

1. Salariés visés

Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail, conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

2. Régime juridique

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en jours.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction et la nature des missions du salarié.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels et le cas échéant les jours fériés ouvrés chômés auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre.

Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, ce forfait sera calculé pro rata temporis, tenant compte de la journée de solidarité.

À titre d'exemple : période de référence : 01.06. N – 31.05. N + 1

Embauche au 01.01. année N + 1

Forfait sur la période du 01.06. N + 1 au 31.05. N + 2 : 218 + 14 jours de congés non acquis

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

En cas de circonstances exceptionnelles n'ayant pas permis au salarié concerné de bénéficier de ces repos, ce dernier devra le signaler sur le document de contrôle mentionné ci-après.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un « document de contrôle » établi par l'employeur.

Il appartient ensuite au salarié de remplir ce document de contrôle en faisant apparaître le nombre et la date des journées et ½ journées travaillées et non travaillées, ainsi que pour ces dernières, la nature du repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés ouvrés chômés). Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant lesquels assurent un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Sur ce « document de contrôle », le salarié aura la possibilité d'émettre des alertes en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien obligatoire ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude journalière de travail est anormale.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Dans le mois qui suit la réception du « document de contrôle » complété par le salarié, la direction, ou son représentant, analysera ce document pour contrôler la durée du travail du salarié concerné.

En cas de charge de travail anormale constatée par la direction au moyen de ce document ou en cas d'alerte mentionnée sur ce document par le salarié, la direction provoquera un échange avec le salarié concerné. Lors de cet échange seront abordés l'amplitude des journées de travail, les repos hebdomadaires, le nombre de jours travaillés au cours du mois concerné, et le cas échéant, les raisons ayant conduit le salarié à mentionner une alerte. Le salarié et la direction arrêteront d'un commun accord toute mesure propre à corriger la situation.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, l'amplitude de ses journées d'activité et la rémunération.

Seront examinés lors de cet entretien, le nombre de jours de travail du salarié au cours de la période de référence au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser et la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique.

Au-delà de cet entretien annuel, le salarié au forfait pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

Les modalités d'affectation sur un compte-épargne tel que défini à l'article 25, des journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

Le cadre au forfait jours respectera les dispositions relatives à la déconnexion figurant à l'article 25 bis du présent chapitre.

Le cadre au forfait jours sera à ce titre tenu à une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d'éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

3. Rémunération

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

3.1. Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d'absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l'impact de celle-ci sur sa rémunération.

Il sera fait application du calcul suivant : le salaire journalier correspondant à la journée d'absence est déterminé à partir du salaire mensuel brut forfaitaire du salarié divisé par un nombre moyen de jours rémunérés dans le mois que les partenaires sociaux ont fixé à 21,67 jours.

3.2. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

Il est précisé que pour le salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

En cas de départ ou d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, il est réalisé une proratisation du plafond annuel de jours travaillés.

- En cas d'arrivée en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail restants, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedis et de dimanche ou jours de repos s'y substituant ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de la période ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour la période considérée.

Exemple pour une période sur l'année civile : pour un salarié qui entrerait le 15 avril 2024 (soit le 106^e jour de l'année) :

Calcul du nombre de jours calendaires restants : $366 - 105 \text{ jours} = 261$.

Retrait des samedis et dimanches restants : $261 - 74 = 187$.

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année : $187 - 8 = 179$.

Nombre de jours de repos supplémentaires sur l'année 2024 : 366 jours à l'année - 104 samedis et dimanches - 25 jours de congés payés - 10 jours fériés ne tombant ni les samedis ni les dimanches = 9 jours à l'année.

Jours de repos supplémentaires proratisés (9 jours de repos annuels en 2024 $\times$ $[261/366] = 6,41$).

Nombre de jours de travail restants à effectuer : $179 - 6,41 = 172,59$ jours.

Le nombre de jours de travail restants à effectuer s'établit dans cet exemple à 172,59 jours.

- En cas de départ du salarié en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans la période de référence :

- le nombre de samedis et de dimanches ou jours de repos s'y substituant ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début de la période ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Exemple : pour un salarié partant le 30 avril 2024, il s'est écoulé 121 jours calendaires depuis le 1^{er} janvier 2024.

Retrait des samedis et dimanches écoulés : $121 - 34 \text{ samedis et dimanches} = 87$ jours.

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré : $87 - 2 \text{ jours fériés (lundi 1^{er} janvier et lundi de Pâques)} = 85$.

Jours de repos supplémentaires proratisés : 9 jours de repos annuels en 2024 $\times$ $(121/366) = 2,97$.

Nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé : $85 - 2,97 = 82,03$ jours.

En cas de décalage entre le nombre de jours effectivement travaillé par le salarié et le nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé par le salarié, un ajustement de la rémunération du salarié est effectué dans le cadre du solde de tout compte.

4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur (obtenu préalablement au dépassement annuel du forfait) à une partie de leurs jours de repos, dans le respect d'une limite maximale de 270 jours de travail au cours de la période de référence.

Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour matérialiser cet accord. Il sera valable pour la période de référence en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite. Les jours auxquels le salarié aura renoncé seront rémunérés avec une majoration de salaire de 25 %.

Lorsqu'il existe un compte épargne temps, les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail éventuellement affectés au CET devront être pris en compte au même titre que ceux rachetés pour apprécier la limite de 270 jours mentionnée ci-dessus.

c) Cadres dirigeants sans référence horaire

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les 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 largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.

(1) Le dispositif de convention individuelle de forfaits en heures prévu à l'article 24-6 a est applicable sous réserve que l'accord de branche soit complété en application du 4^e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, prévues au 4^e du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa du point 2 de l'article 24-6 a est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail dans la mesure où il ne prévoit pas l'enregistrement des heures de début et de fin de journée et ne permet pas à l'employeur, en pratique, de s'assurer du respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

(3) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 24.6 b est applicable sous réserve que l'accord de branche du 16 mai 2024 soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

Article 24.7 — Agents de maîtrise

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2024

Forfait annuel heures

Les agents de maîtrise de niveau V qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que l'article 24.6 a.

Forfait annuel jours

Les agents de maîtrise de niveau V qui, dans le cadre de leurs fonctions ont un horaire de travail non pré déterminable et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 24.6 b.

(1) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 24.7 est applicable sous réserve que l'accord de branche du 16 mai 2024 soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

Article 25 — Compte épargne-temps

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Article 25.1 — Mise en œuvre

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Les structures qui le souhaiteront pourront mettre en place un compte épargne-temps.

La mise en œuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une structure ou dans un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-27 du code du travail, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de la structure ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord pourront, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, mettre en place, pour les salariés qui le demandent, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel selon le régime ci-dessous.

En l'absence de délégués syndicaux, le régime ci-dessous peut être mis en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer le régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Article 25.2 — Ouverture du compte

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Peuvent ouvrir un compte les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté. Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

Article 25.3 — Tenue du compte

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions du code du travail. L'employeur doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte.

Article 25.4 — Alimentation du compte (modifié par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- un report des congés annuels dans la limite des jours excédant 24 jours ouvrables ;
- une partie des journées ou demi-journées de repos attribuées au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail utilisable à l'initiative du salarié ;
- les primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement, lorsqu'il existe ;
- les sommes attribuées au titre de la participation lorsqu'elle existe, au-delà de leur période d'indisponibilité.

Le total des jours ainsi affectés ne pourra excéder 22 jours par an.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter.

Article 25.5 — Congés indemnisables

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. Il peut également être utilisé, dans les mêmes conditions, pour l'un des passages à temps partiel définis aux articles L. 1225-47 et L. 1225-61 du code du travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, en accord avec l'employeur, totalement ou partiellement un autre congé. Dans le cadre de ce congé, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue pour son départ en congé ou son passage à temps partiel. L'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date du départ en congé demandée par le salarié. En cas de prise du congé, la durée de celui-ci ne peut être inférieure à 2 mois.

Article 25.6 — Valorisation des éléments affectés au compte

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos, eux-mêmes exprimés en jours ouvrés.

Tout élément affecté au compte est converti, pour les salariés dont le temps de travail et décompté en heures, en heures de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire ou selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

La valeur de ces heures ou de ces jours suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation, qu'elle soit totale ou partielle, calculée sur la base du salaire perçu au moment du départ. L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Article 25.7 — Reprise du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité ou une mise à la retraite, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 25.8 — Cessation et transmission du compte (modifié par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux droits acquis figurant sur le compte.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Article 25 bis — Modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 juillet 2024

En dehors des situations d'astreinte, chacun devra agir de telle sorte que le droit à la déconnexion de chaque salarié en dehors de son temps de travail effectif soit respecté.

En effet, l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos (quotidien et hebdomadaire) et des congés et du respect de la vie personnelle et familiale, implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d'éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

L'employeur s'attachera à sensibiliser les salariés à la déconnexion et au respect des temps de repos et de congés ainsi que du respect de la vie personnelle et familiale.

(1) Le dispositif relatif au forfait jour prévu à l'article 25 bis est applicable sous réserve que l'accord de branche du 16 mai 2024 soit complété en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, ou à défaut par la fixation par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2025 - art. 1)

Chapitre II Congés

Article 26 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Article 26.1 — Durée des congés payés (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé pendant un temps équivalant à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

L'année de référence s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;
- les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée ininterrompue de 1 an ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- et, d'une manière générale, tous les congés et toutes les absences dont la durée est assimilée à un travail effectif pour la détermination des droits aux congés selon la législation en vigueur.

Article 26.2 — Période des congés payés et ordre des départs en congé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La période des congés payés est fixée par l'employeur, après le cas échéant information et consultation des représentants du personnel, et comprend obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

L'ordre des départs en congé est déterminé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans les secteurs privé ou public, des périodes de vacances scolaires pour les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire et de la durée de leur service chez l'employeur. En tout état de cause, 12 jours ouvrables de congés payés consécutifs doivent être pris dans la période du 1er mai au 31 octobre.

Article 26.3 — Indemnité de congés payés (modifié par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

L'indemnité afférente au congé est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ainsi que des périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail.

Toutefois, l'indemnité prévue par l'alinéa précédent ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçu pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison du salaire gagné pendant la période précédant le congé.

Article 26.4 — Indemnité compensatrice de congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il avait droit doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pu bénéficier, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. Cependant, en cas de licenciement, elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une faute lourde du salarié.

Article 26.5 — Congés supplémentaires pour fractionnement des congés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf accord des parties.

Dans cette limite de 24 jours, le fractionnement du congé donnera lieu à l'allocation des congés supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 26.6 — Congés des jeunes travailleurs ou apprentis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins de 1 an de présence et âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

L'indemnité de congés payés sera calculée au prorata des mois de travail effectif accomplis pendant la période de référence.

Article 27 — Congés spéciaux pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés à l'occasion de certains événements familiaux :

- mariage du salarié et conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- naissance d'un enfant et adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint ou de descendants en ligne directe du salarié ou du partenaire lié par un Pacs : 5 jours ;
- décès d'ascendants en ligne directe du salarié : 3 jours ;
- décès d'ascendants ou de descendants en ligne directe du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs : 3 jours ;
- déménagement : 1 jour dans la limite d'une fois par an.

Ces absences pour événements familiaux sont prises au moment où intervient l'événement.

Tous les jours d'absence prévus à cet article sont des jours ouvrables. Lorsque le salarié est déjà absent de l'entreprise quand l'événement familial survient, aucun droit supplémentaire ne lui est ouvert.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Article 28 — Congés pour ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La durée des congés annuels ainsi fixée à l'article 26 sera augmentée de congés d'ancienneté définis comme suit :

- 1 jour ouvrable après 10 ans ;
- 2 jours ouvrables après 15 ans.

Article 29 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Les jours fériés prévus par les dispositions légales et réglementaires sont les suivants :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1er Mai ;
- Ascension ;
- 8 Mai ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- Noël.

A l'occasion de ces jours fériés, le travail sera possible dans les conditions légales.

Chapitre III Absences

Article 30 — Maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Toute absence pour maladie ou accident doit être signalée dans les 48 heures par l'envoi d'un certificat médical.

Article 31 — Maladie professionnelle ou accident du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le principe de la suspension du contrat de travail avec interdiction de le rompre est inscrit dans le code du travail. Des dispositions prévoient la réintégration du salarié à l'issue de la période de suspension et peut donner lieu, en cas d'impossibilité de réintégration et de reclassement, à une procédure spéciale de licenciement prévue par la loi et les textes en vigueur.

Article 32 — Indemnisation de la maladie, de la maladie professionnelle et de l'accident du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

En cas d'absence justifiée par arrêt de travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficient, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
 - d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
 - d'avoir au moins 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours ;
- d'indemnités complémentaires calculées comme suit :
- 1er arrêt : à compter du premier jour d'arrêt à concurrence de 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé ;
 - 2e arrêt et plus sur une période de 12 mois consécutifs : à compter du quatrième jour d'arrêt à concurrence de 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.
- La durée totale d'indemnisation ne peut excéder 90 jours sur une période de 12 mois consécutifs commençant à courir à partir du premier jour de ces arrêts de travail.
- Quand l'intéressé a épuisé son droit à l'allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit après cette période ne peut être accordée qu'après 3 mois consécutifs de reprise effective du travail.
- En cas d'absence consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, l'indemnisation liée aux mêmes conditions que ci-dessus prendra effet dès le premier jour sans délai de carence.

Article 33 — Indemnisation du congé de maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Pendant la durée du congé de maternité, l'employeur complètera les indemnités journalières versées par la sécurité sociale à concurrence de 100 % du salaire net que la salariée aurait perçu pendant cette période.

Article 34 — Indemnisation du congé de paternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

En cas de congé de paternité indemnisé par la sécurité sociale, le salarié bénéficiera, le cas échéant, d'un complément de salaire versé par la structure à concurrence de sa rémunération nette habituelle.

Titre IV Retraite. - Prévoyance

Article 35 — Régime de retraite complémentaire (modifié par l'avenant n° 6 du 8 février 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Tous les salariés, cadres et non cadres, doivent obligatoirement être affiliés à des régimes de retraites complémentaires. Les structures nouvellement créées rentrant dans le champ d'application de la présente convention sont invitées à se rapprocher de l'association de prévoyance maritime APMAR 2000 pour la mise en place des régimes de retraite complémentaire cadre et non cadre.

Article 36 — Prévoyance (modifié par l'avenant n° 6 du 8 février 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Les structures relevant du champ d'application de la présente convention auront l'obligation de souscrire un régime de prévoyance pour garantir leurs salariés, cadres et non cadres, contre les risques décès, incapacité, invalidité, maladie. Les structures relevant du champ d'application de la présente convention appliquent majoritairement le régime géré par l'union de coopératives maritimes Le Littoral. Les structures qui entreront dans le champ d'application de la présente convention et qui n'auraient pas souscrit un tel régime sont invitées à se rapprocher de l'union de coopératives maritimes Le Littoral pour la mise en place de ces garanties.

Article 36 bis — Epargne salariale (créé par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Les structures sont invitées à étudier la mise en place de dispositifs d'épargne salariale (intéressement, PEE, PERCO...).

Titre V Rémunération

Article 37 — Salaires minima conventionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le salaire minimum garanti afférent à chaque classification professionnelle est déterminé aux barèmes figurant à l'annexe I de la présente convention. Le salaire minimum garanti correspond à la durée légale de travail, soit 35 heures par semaine. Il s'agit de la rémunération annuelle brute comprenant l'ensemble des éléments du salaire incluant toutes primes, y compris exceptionnelles, ainsi que l'éventuelle partie variable de la rémunération, à l'exception de la prime d'ancienneté.

Article 38 — Négociation annuelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Conformément aux dispositions légales, les organisations patronales et syndicales se réuniront au moins une fois par an pour réviser le barème des salaires minima conventionnels.

Article 39 — Egalité de traitement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

A poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

Article 40 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Il est institué une prime d'ancienneté. Elle est calculée sur le salaire de base de la manière suivante :

- 3 % pour 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % pour 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % pour 5 ans d'ancienneté ;
- etc. jusqu'à 15 % pour 15 ans et plus d'ancienneté.

Elle apparaîtra distinctement sur le bulletin de paie.

Pour les embauches ultérieures à la date d'adoption de la présente convention, la majoration interviendra dès que les conditions d'ancienneté seront remplies, à savoir :

- le 1er du mois si l'embauche a eu lieu le 1er du mois ;
- le 1er du mois suivant si l'embauche a eu lieu au cours du mois.

Pour l'application du présent article, il convient de distinguer selon qu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention l'employeur applique ou non un système de prime d'ancienneté.

1er cas :

La structure n'applique aucune prime d'ancienneté : dans ce cas, elle devra appliquer cette prime en calculant l'ancienneté des salariés à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention et versera, au terme des 3 ans, 3 % au salarié concerné.

2e cas :

La structure applique déjà un système de prime d'ancienneté, dont le calcul est moins favorable que celui résultant du présent article : dans ce cas, elle doit, à partir de l'application de la convention, majorer la prime d'ancienneté allouée de 1 % du salaire par année et dans la limite de 15 % définie ci-dessus.

Exemple :

Prime d'ancienneté plafonnée à 10 %.

Salarié ayant 15 ans d'ancienneté en 2003 : prime d'ancienneté majorée de 1 % par an jusqu'en 2008, soit un total de 15 %.

3e cas :

La structure applique déjà une prime d'ancienneté dont le calcul est plus favorable que celui résultant du présent article : dans ce cas, elle applique à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention le mode de calcul ci-dessus défini, sous réserve de droits acquis individuellement par les salariés.

Article 41 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Les structures dont l'activité le nécessite (distribution de glace, gasoil, marée, cultures marines, écorage...) pourront avoir recours au travail de nuit.

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures du matin.

Est considéré travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail entre 21 heures et 6 heures ;
 - soit accomplit sur une période de référence de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.
- Les travailleurs de nuit tels que définis ci-dessus bénéficieront, pour les heures effectuées pendant la période nocturne, d'un repos compensateur de 15 % des heures effectuées de nuit ainsi que d'une majoration du taux horaire de ces heures de 5 %.

Article 42 — Modalités de paiement des salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Le paiement des salaires a lieu une fois par mois.

Il est remis au moment du paiement des salaires un bulletin de paie indiquant :

- le nom et l'adresse de l'employeur et, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code NAF) ;
- l'intitulé de la présente convention collective nationale ;
- le nom et l'emploi du salarié, ainsi que son coefficient ;
- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux de majoration appliqués aux heures correspondantes ;
- le montant de la rémunération brute du salarié intéressé et l'éventuelle prime d'ancienneté ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute ;
- la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute ;
- la nature et le montant des autres déductions éventuelles effectuées sur la rémunération ;
- le montant du salaire net à payer et du salaire net imposable ;
- la date de paiement de ladite somme ;
- les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- le bulletin de paie doit être conservé sans limite de temps.

Titre VI Résiliation ou cessation du contrat de travail

Article 43 — Dispositions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Toute démission et tout licenciement sont soumis aux prescriptions légales et réglementaires.

Ils devront faire l'objet d'un écrit dans la forme prévue par les dispositions légales. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du délai-congé, s'il est requis.

Article 44 — Préavis de résiliation du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Dans le cas de résiliation de contrat de travail du fait de l'employeur en dehors de la période d'essai, la durée du préavis, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, ne doit être inférieure à :

- personnel ouvrier et employé :
- comptant moins de 2 ans d'ancienneté au sein de la structure : 1 mois ;
- comptant plus de 2 ans d'ancienneté au sein de la structure : 2 mois ;
- personnel agent de maîtrise : 2 mois ;
- personnel cadre : 3 mois sauf accords particuliers.

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, la durée du préavis quelle que soit l'ancienneté des intéressés est :

- 1 mois pour le personnel ouvrier et employé ;
- 2 mois pour le personnel de maîtrise ;
- 3 mois sauf accords particuliers pour le personnel cadre.

Article 45 — Indemnités de préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Dans le cas d'inexécution du préavis par l'employeur ou par le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnisation égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Article 46 — Heures de recherche d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

En cas de rupture imputable à l'employeur, le salarié a droit, pendant la durée du préavis, à 2 heures consécutives d'absence par jour. Ces heures seront fixées en accord avec les parties ou, en cas de désaccord, fixées alternativement par l'employeur et le salarié. Ces heures pourront être regroupées en fin de période de préavis, avec l'accord des parties, et ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. En cas de démission, les 2 heures ne sont pas dues.

Article 47 — Licenciement collectif (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

En cas de licenciement pour motifs économiques, l'employeur détermine l'effectif devant être licencié dans chaque catégorie de personnel après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

Dans chaque catégorie de personnel, la direction tient compte, pour déterminer l'ordre des licenciements, des critères énoncés à l'article L. 1233-5 du code du travail.

Article 48 — Indemnités de licenciement (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Exceptés les cas de faute grave, lourde ou de force majeure, une indemnité de licenciement est accordée à toute personne licenciée ayant 2 ans d'ancienneté dans la structure.

Sauf accord particulier, cette indemnité se calcule de la façon suivante :

2/10 de mois de salaire brut par année d'ancienneté ;

+ 2/15 de mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

L'indemnité de licenciement allouée aux agents de maîtrise est calculée comme ci-dessus mais avec une majoration de 10 %, et celle des cadres de 25 %.

De même, tout salarié licencié âgé d'au moins 50 ans à l'expiration de son préavis et justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté bénéficiera d'une majoration de son indemnité de licenciement de 10 %.

Les indemnités de licenciement telles que définies ci-dessus sont plafonnées à 12 mois.

Elles sont calculées sur la moyenne des 12 derniers mois complets d'activité.

Article 49 — Mise et départ à la retraite (modifié par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, dans les conditions ci-dessous, est qualifiée de mise à la retraite.

Le départ à l'initiative du salarié pour bénéficier d'une pension de retraite est qualifié de départ en retraite.

a) Mise à la retraite

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-4 du code du travail, la mise à la retraite d'office de la part de l'employeur ne peut se faire que si le salarié est âgé d'au moins 70 ans.

Si le salarié est âgé de moins de 70 ans et de plus de 65 ans, la mise à la retraite par l'employeur ne peut se faire qu'à la condition que le salarié, questionné dans les formes légales par l'employeur sur son initiative de partir à la retraite, donne son accord à sa mise à la retraite.

b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié partant volontairement à la retraite est tenu d'observer le préavis prévu en cas de démission.

c) Gratification de mise ou de départ à la retraite

Lors de leur départ en retraite volontaire, les salariés bénéficieront d'une gratification de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
- 2 mois de salaire pour 15 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
- 3 mois de salaire pour 20 ans d'ancienneté au sein de la structure ;
- 4 mois de salaire pour plus de 25 ans d'ancienneté au sein de la structure.

Le salaire brut servant de base au calcul de cette gratification sera calculé sur la moyenne des 12 derniers mois de travail effectif.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, la gratification ne pourra être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail.

Titre VII Classification

Article 50 — Classification du personnel. - Niveaux et échelons (modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 2009 et par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Ouvriers, employé

Niveau	Echelon	Fonction
I	1	Emploi se caractérisant par l'exécution de travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante et qui ne nécessitent pas d'utilisation de techniques ou d'équipements professionnels spécifiques.
	2	Emploi se caractérisant par l'exécution de tâches simples ne nécessitant pas une adaptation longue selon des directives précises.
II	1	Emploi comportant la réalisation de tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de modes opératoires connus et avec l'assistance d'un responsable technique.
	2	Emploi comportant la réalisation de tâches nécessitant une compétence technique dans le cadre de modes opératoires connus et sous le contrôle d'un responsable technique.
III	1	Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité et une connaissance des techniques voisines. Organise son travail de façon autonome pour atteindre les objectifs fixés.
	2	Emploi correspondant à la définition ci-dessus et chargé d'encadrer un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.
	3	Emploi nécessitant une parfaite technique dans la spécialité ainsi que dans les spécialités voisines, encadrant ou non un ou plusieurs salariés de niveau inférieur.

Agents de maîtrise

Niveau	Echelon	Fonction
--------	---------	----------

IV		Poste nécessitant une très large compétence dans sa spécialité et les techniques voisines le rendant apte à l'exécution de tâches complexes. Il peut avoir la responsabilité technique d'encadrement d'un personnel de qualification moindre dont il organise et contrôle l'activité.
V		Emploi nécessitant une compétence permettant la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisée par l'encadrement technique d'ouvriers et d'employés directement ou par l'intermédiaire d'un agent de maîtrise niveau IV. Il est placé sous les ordres d'un cadre ou du chef d'entreprise.

Cadres

Niveau	Echelon	Fonction
VI		Cadre technique occupé selon l'horaire collectif du service ou de l'équipe auquel il est intégré. Cadre commercial disposant d'une liberté reconnue dans l'organisation de son emploi du temps. Directeur de petite structure encadrant maximum 3 salariés permanents.
VII		Cadre responsable de l'ensemble d'un service technique, administratif ou commercial, jouissant d'une réelle autonomie. Responsable du personnel de son service et agissant sous l'autorité d'un cadre de niveau supérieur ou du chef d'entreprise.
VIII		Directeur d'un service technique, administratif ou commercial bénéficiant d'une délégation permanente de l'employeur. Directeur de structure encadrant plus de 3 salariés permanents ne disposant pas de large délégation de la part de l'employeur.
IX		Directeur adjoint ou sous-directeur d'une structure importante.
Cadres hors Classification		Cadre supérieur, directeur de structures complexes ou importantes, bénéficiant d'une délégation de pouvoirs (hors classification).

Article 51 — Définition des postes (modifié par l'avenant n° 5 du 17 décembre 2009 et par l'avenant n° 8 du 23 novembre 2011)

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2012

La définition des postes telle que prévue ci-après constitue une illustration de l'application des classifications du personnel visée à l'article 50.

Elle ne présente pas un caractère exhaustif.

I. – Ouvriers, employés

Niveau	Echelon	Fonction
Service entretien		
I	1	Employé non qualifié.
	2	Employé qualifié.
Chauffeur		
I	2	Chauffeur véhicule < 3,5 tonnes
II	1	Chauffeur véhicule > 3,5 tonnes
Manutention		
I	1	Magasinier débutant.
	2	Magasinier : est capable de réceptionner la marchandise, de la ranger, de préparer des commandes, d'emballer et d'expédier la marchandise ; possède la connaissance des stocks.
II	2	Magasinier vendeur.
III	1	Magasinier qualifié : possède une bonne pratique professionnelle, capable de travailler avec ou sans outil informatique.
Atelier		
I	2	Ouvrier professionnel (OP 1) : possédant un métier.
II	2	Ouvrier professionnel (OP 2) : capable d'exécuter seul tous les travaux d'une branche professionnelle.
III	1	Ouvrier professionnel (OP 3) : a une connaissance complète de son métier, est capable d'assurer l'entretien et toutes réparations qui lui sont confiées.
	2	Ouvrier hautement qualifié (OHQ) : capable d'assurer tous les travaux de réparation et d'entretien et le cas échéant, d'encadrer une équipe d'ouvriers.
	3	Technicien d'atelier : – possède toutes les compétences de l'OHQ ; – capable en outre d'assurer certaines tâches administratives à l'atelier, gestion de stocks...
Vente		
I	1	Vendeur débutant.
	2	Vendeur.
II	1	Vendeur qualifié : ayant une compétence professionnelle et s'initiant aux travaux d'atelier, capable de passer certaines commandes de réapprovisionnement.
	2	Vendeur très qualifié : ayant acquis la connaissance de tous les articles de vente, peut assurer les commandes de réapprovisionnement ; est susceptible de présenter au client les arguments nécessaires afin de déterminer son achat de façon satisfaisante ; peut s'initier à la fonction d'animateur.

III	1	Animateur d'un rayon : vendeur très qualifié connaissant bien tous les produits, participe aux achats initiaux, a une compétence étendue, une connaissance du stock, surveille les arguments des vendeurs du rayon.
	2	Chef de rayons : ayant sous sa responsabilité plusieurs animateurs de rayon.
	3	Technicien commercial : - ayant en charge un ou plusieurs rayons ;
		- chargé en outre d'optimiser la gestion des stocks en liaison notamment avec les autres structures du groupe.
Caisse	1	Caisse hôtesse : capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements.
	2	Caisse hôtesse vendeuse : capable d'utiliser une caisse enregistreuse, assure les encaissements et assure les ventes courantes ne nécessitant pas une spécialisation.
Secrétariat		
I	1	Employé administratif débutant.
	2	Secrétaire, employé de bureau : sans qualification particulière.
II	2	Secrétaire qualifiée : collabore particulièrement avec le chef d'entreprise ou son représentant ; capable de rédiger en grande partie la correspondance d'après les directives générales ; peut prendre à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par le chef avec qui elle collabore.
III	1	Secrétaire de direction.
Comptabilité		
II	1	Aide-comptable, secrétaire comptable.
	2	Aide-comptable qualifié : assure la tenue des livres, contrôle et ajuste les balances intermédiaires.
III	1	Comptable : assure, sous le contrôle de l'expert-comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan.
	2	Comptable qualifié : assure, sous le contrôle de l'expert comptable, la tenue de l'ensemble de la comptabilité jusqu'aux écritures de bilan ; encadre une ou plusieurs personnes de son service.
	3	Comptable confirmé : possède des compétences de comptable qualifié et dispose d'une expérience reconnue et matière fiscale, sociale et informatique.

II. – Agents de maîtrise

Niveau	Fonction
Responsable de magasin	Dirige le magasin sous l'autorité d'un cadre ou de l'employeur, a la responsabilité de la gestion courante.
IV	Encadre moins de 3 salariés permanents.
V	Encadre au moins 3 salariés permanents.
Responsable commercial	
IV	Représente l'entreprise dans ses relations commerciales extérieures ; peut être chargé d'un secteur géographique défini et/ou d'un secteur d'activité de l'entreprise par délégation de l'employeur.
Chef comptable	Comptable assurant avec le concours de quelques employés, et sans le recours extérieur habituel (expert comptable ou employeur), la tenue de l'ensemble de la comptabilité, en particulier tient le journal général, établit le compte de résultat, le bilan et les annexes comptables.
IV	Encadre moins de 3 salariés permanents.
V	Encadre au moins 3 salariés permanents.
Chef d'atelier	Dirige l'atelier, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite avec les experts, a une connaissance parfaite du produit et est à même de traiter un litige.
IV	Encadre moins de 3 salariés permanents.
V	Encadre au moins 3 salariés permanents.

III. – Cadres

Niveau	Fonction
IV	Cadre responsable de magasin encadrant un minimum de 10 salariés permanents et ayant la responsabilité de l'exploitation. Directeur de petite structure encadrant au maximum 3 salariés permanents.
Cadre administratif, financier, commercial, technique VII	Assure dans une structure importante, sous l'autorité de l'employeur ou d'un directeur, la coordination du travail d'un certain nombre d'employés, ou une mission administrative, financière, commerciale ou technique.
Directeur administratif, financier, commercial, technique, directeur de structure employant plus de 3 salariés permanents et ne disposant pas de large délégation de la part de l'employeur VIII	Directeur de la fonction. Doit avoir une fonction large d'encadrement du personnel. Responsable d'une fonction qui, par délégation permanente de l'employeur, a la charge de diriger, coordonner, contrôler le travail d'un certain nombre d'employés de différents niveaux placés sous son autorité.

Directeur adjoint ou sous-directeur d'une structure importante IX	Assiste le directeur et le supplée en cas d'absence.
Cadre hors classification	Cadre de structure importante bénéficiant d'une large délégation de pouvoirs de son employeur dans tous les domaines de l'entreprise disposant d'une grande autonomie, de l'expérience et de l'autorité sur l'ensemble du personnel, relevant de la définition des cadres dirigeants visés par l'article L. 3111-2 du code du travail.

Titre VIII Dispositions finales

Article 52 — Dépôt de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

La présente convention sera déposée auprès des services de la direction départementale du travail et de l'emploi conformément aux dispositions du code du travail.

Article 53 — Adhésion à la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2005

Conformément au code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.
Cette adhésion sera valable à partir du jour où elle aura fait l'objet d'un dépôt dans les conditions identiques à celles prévues à l'article 52 de la présente convention collective.

Annexe

Annexe I

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2012

Annexe I

Grille de salaires minima applicable au 1er janvier 2012

Ouvriers, employés

(En euros.)

Niveau	Echelon	Salaire
I	1	16 781
	2	17 005
II	1	17 836
	2	18 966
III	1	19 651
	2	20 889
	3	21 666

Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Salaire
IV	22 443
V	26 309

Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire
VI	A (moins de 3 ans dans la fonction)	27 370
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	30 791
VII	A (moins de 3 ans dans la fonction)	29 650
	B (plus de 3 ans dans la fonction)	33 868
VIII		37 632
IX		42 764