

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

# Convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 8 juillet 2001

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

**IDCC 7019**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 8 juillet 2001

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 47 du 7 janvier 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635374

URL OFFICIELLE

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635374](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635374)

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:14

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



# Sommaire

---

<b>Texte de base</b>	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 68	•
Article 69	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 64	•
Article 65	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Article 70	.....	•
Article 71	.....	•
Article 72	.....	•
Article 73	.....	•
Article 74	.....	•
Article 74	.....	•
Article 75	.....	•
Article 76	.....	•
Article 77	.....	•
Article 78	.....	•
Article 79	.....	•
Article 80	.....	•
Article 81	.....	•
Article 82	.....	•
Article 83	.....	•
Article 83 bis	.....	•
Article 84	.....	•
Article 85	.....	•
Article 86	.....	•
Article 87	.....	•
Article 88	.....	•
Article 89	.....	•
Article 90	.....	•
Article 91	.....	•
Article 92	.....	•
Article 93	.....	•
Article 37	.....	•
Article 38	.....	•
Article 39	.....	•
Article 40	.....	•
Article 41	.....	•
Article 42	.....	•
Article 43	.....	•
Article 44	.....	•
Article 45	.....	•
Article 46	.....	•
Article 47	.....	•

Article 48	.....	•
Article 49	.....	•
Article 50	.....	•
Article 94	.....	•
Article 95	.....	•
Article 96	.....	•
Article 11	.....	•
Article 12	.....	•
Article 13	.....	•
Article 14	.....	•
Article 15	.....	•
Article 16	.....	•
Article 17	.....	•
Article 55	.....	•
Article 56	.....	•
Article 57	.....	•
Article 58	.....	•
Article 59	.....	•
Article 60	.....	•
Article 61	.....	•
Article 62	.....	•
Article 63	.....	•
Article 10	.....	•
Article 51	.....	•
Article 52	.....	•
Article 53	.....	•
Article 54	.....	•

**Avenant salaires en vigueur** ..... •

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•
Article 7	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Avenant n° 1 du 24 août 2004 à l'accord collectif national paritaire du 22 septembre 2003** ..... •

Article 1	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•

**Avenant : Avenant n° 29 du 11 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 23 de la convention collective** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Avenant n° 32 du 15 janvier 2019** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Avenant n° 35 du 13 juin 2019** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•

**Avenant : Accord du 27 janvier 2021 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article	.....	•

**Avenant salaires : Avenant n° 13 du 10 octobre 2008** .....

Article 1	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•

**Avenant salaires : Avenant n° 16 du 14 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•

**Avenant salaires : Avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014** .....

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•

**Avenant salaires : Avenant n° 22 du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017** .....

Article 1er	.....	•
-------------	-------	---

Article 2 ..... •

Article 3 ..... •

**Avenant salaires : Avenant n° 37 du 15 janvier 2020** ..... •

Article 1er ..... •

Article 2 ..... •

Article 3 ..... •

**Avenant salaires : Avenant n° 43 du 31 mai 2022** ..... •

Article 1er ..... •

Article 2 ..... •

Article 3 ..... •

Article 4 ..... •

Article 5 ..... •

Article 6 ..... •

Article 7 ..... •

Article ..... •

**Lexique** ..... •

SECTION 1

## Texte de base

*Texte de base : Convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000. Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 8 juillet 2001*

a) Avant de recruter du personnel extérieur, le chef d'entreprise doit faire appel en priorité aux salariés à temps partiel occupant dans l'entreprise un emploi correspondant aux postes à pourvoir. D'une manière générale, en vue de faciliter la promotion, il est recommandé au chef d'entreprise de faire appel de préférence, avant tout recrutement extérieur, à des collaborateurs de classification inférieure susceptibles d'occuper le poste à pourvoir, et en particulier ceux qui ont suivi des stages de formation.

b) Les employeurs font connaître leur besoin de personnel aux services compétents de l'agence nationale pour l'emploi. Ils se réservent le droit de recourir à tout moment à l'embauche directe.

c) Nonobstant la tenue du rôle d'équipage pour les salariés relevant de l'ENIM, un registre d'entrée et de sortie du personnel doit être tenu dans chaque entreprise à la disposition des services d'inspection du travail compétents et des délégués du personnel, conformément à la loi.

*d) Chaque engagement doit être confirmé par une lettre d'engagement ou un contrat de travail, contresigné pour approbation par le salarié, portant référence à la présente convention et précisant : l'emploi, la classification et les éléments du salaire afférents à la qualification professionnelle de l'intéressé, la durée de la période d'essai ainsi que le nom de la caisse où sont versées les cotisations de retraite complémentaire [\(1\)](#).*

La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée est fixée à :

-2 mois pour les ouvriers et employés ;

-4 mois pour les cadres.

Le renouvellement de cette période d'essai peut être décidé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La période d'essai ne peut être renouvelée plus d'une fois. Le renouvellement doit faire l'objet d'un écrit. En tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut excéder le double des durées ci-dessus.

Si la rupture est du fait du salarié, ce dernier doit respecter un délai de prévenance de 48 heures pour une durée de présence dans l'entreprise supérieure à 1 semaine. Si la durée de présence est inférieure à 8 jours, le délai de prévenance est ramené à 24 heures.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

-24 heures pour une durée de présence inférieure à 8 jours ;

-48 heures pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ;

-2 semaines pour une durée de présence supérieure à 1 mois ;

-1 mois après 3 mois de présence.

*(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail relatives aux mentions obligatoires du contrat à durée déterminée en ce qui concerne les salariés non marins des exploitations conchylicoles et, d'autre part, des dispositions des articles L. 5542-1, L. 5542-3 à L. 5542-5, L. 5542-7 à L. 5542-17 du code des transports relatives au contrat d'engagement des marins salariés des exploitations conchylicoles.  
(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)*

**ART.  
22**

a) En cas de rupture du contrat de travail, sauf cas de faute grave ou lourde, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de ce préavis est fixée :

- à 1 semaine, s'il compte moins de 6 mois ;
- à 1 mois, s'il compte entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- à 2 mois, si le salarié compte au moins 2 ans d'ancienneté ;
- à 3 mois, si le salarié est cadre et compte au moins 2 ans d'ancienneté.

b) En cas d'inobservation du délai-congé, sauf si la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur est justifiée par une faute grave ou lourde du salarié, une indemnité compensatrice dite de préavis est due par le salarié ou l'employeur.

La faute grave ou lourde du salarié commise, ou découverte, en cours de préavis, justifie la rupture immédiate et emporte privation de l'indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité compensatrice ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec les dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité compensatrice est égal à celui de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le délai-congé. Toutefois, le salarié licencié qui justifie de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du délai-congé peut quitter l'entreprise sans avoir à payer, ni pouvoir réclamer, une indemnité pour inobservation du délai-congé. Dans ce cas, il ne perçoit son salaire que pour la période de travail réellement effectuée.

Les dispositions du précédent alinéa sont applicables en cas de démission du salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

c) Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée maximale de 2 heures par jour ouvré, dans la limite de 39 heures par mois. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'une des parties, en accord avec l'autre. Elles ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise a droit en cas de licenciement à une indemnité calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

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

La rémunération constituant la base de calcul de l'indemnité légale est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées au salarié pendant cette période ne sont alors prises en compte que dans la limite du prorata.

Les employeurs relevant du champ d'application du présent accord 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. Ce contrat est ouvert à tous les emplois ouvriers et cadres listés à l'article 55 de la présente convention dans la catégorie ouvriers échelons 1 à 4 et dans la catégorie cadres échelons 5 et 6, détaillés ci-après :

Catégorie	Type d'activité	Échelon
Ouvriers	Ouvrier : travaux conchylicoles (en mer et à terre) sans difficulté particulière.	1
	Ouvrier qualifié : travaux nécessitant une bonne connaissance professionnelle et une bonne polyvalence sur différents postes de l'exploitation.	2
	Ouvrier hautement qualifié : ouvrier répondant aux critères de l'échelon 2 et encadrant des ouvriers d'exécution pour des durées limitées et pendant les seules périodes de pointe comme les fêtes de fin d'année.	3
	Chef d'équipe : exerce régulièrement un commandement, sous les directives générales de l'employeur ou d'un cadre, sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa tâche. Autonome dans la réalisation de celle-ci. Participe à l'exécution des travaux.	4
Cadres	Cadre dont la fonction permanente est de diriger les travaux de chefs d'équipes selon les directives journalières établies périodiquement par l'employeur ou un cadre de l'échelon 6. Cadre administratif, technique ou commercial.	5
	Cadre dont la fonction permanente est d'administrer l'exploitation conchylicole selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il peut embaucher le personnel dont il est responsable. Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités et représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion. Il doit avoir les connaissances nécessaires pour remplacer celui-ci pendant les absences de longue durée.	6

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent article.

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 300 heures par an ni supérieure à 1 200 heures par an. Le nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers du nombre d'heures prévues au contrat.

Le contrat précise également toutes les mentions obligatoires prévues à l'article L. 3123-34 du code du travail.

Le contrat de travail fixe notamment les périodes pendant lesquelles le salarié est susceptible d'être appelé pour prendre son travail avec un délai de prévenance de 8 jours francs.

Pour chaque période de travail le salarié est alors informé des dates de début et fin de la période de travail et de la répartition des heures de travail. Le calendrier de travail, dès lors qu'il est basé sur le calendrier des marées comme d'usage dans la profession, devra préciser la plage horaire encadrant la marée.

Le salarié pourra refuser les dates et les horaires qui lui sont proposés si le délai de prévenance précité n'est pas respecté ou s'il lui est proposé de travailler en dehors de périodes d'appel mentionnées sur son contrat.

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

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

ART.  
25

Pour assurer des tâches saisonnières habituelles, les entreprises peuvent recruter du personnel saisonnier.

Est considéré comme salarié saisonnier le salarié qui est embauché pour effectuer des travaux spécifiques à la profession lors des périodes correspondant notamment aux périodes de consommation collective de la clientèle. L'emploi d'un salarié saisonnier est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de saisonnier et la nature des périodes de pointe pour laquelle il est embauché.

Les contrats successifs pour chacune des saisons des périodes de pointe sont autorisés dans la mesure où ils laissent subsister entre eux un intervalle d'une durée équivalente à celle du temps mort qui existe entre les deux saisons telles que définies par le présent article. En outre, la période de congés payés ne peut être assimilée à cet intervalle.

L'employeur doit avertir le salarié 8 jours avant l'achèvement de la saison pour laquelle il a été embauché ; toutefois, si dans cette période des aléas météorologiques devaient perturber le déroulement normal des périodes de pointe, un nouveau délai de prévenance de 8 jours, se substituant au précédent, pourrait être fixé.

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

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

Sous réserve des dispositions de l'article 57 de la présente convention qui ne sont pas applicables, le salarié saisonnier bénéficie de tous les avantages reconnus dans la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

L'accroissement saisonnier d'activité est caractérisé dans la branche par :

- les travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période d'expéditions ;
- les travaux liés aux périodes de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage ..) ;
- les travaux de préparation de captage et d'ensemencement.

ART.  
26

Est considéré comme salarié occasionnel le salarié qui est embauché pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable, correspondant soit au remplacement d'un salarié temporairement absent, soit à un surcroît exceptionnel de travail ou à une activité inhabituelle à l'entreprise. L'emploi d'un salarié occasionnel est assorti d'un contrat qui précise sa qualité de salarié occasionnel ; il doit en outre comporter des indications :

- s'il s'agit d'un remplacement, sur la nature de celui-ci (par exemple, remplacement d'un salarié malade, d'une femme en couches ou d'un salarié) ;
- s'il s'agit d'un surcroît occasionnel de travail ou d'une activité inhabituelle à l'entreprise, sur la durée approximative de ceux-ci, durée qui dans ce cas ne doit pas être supérieure à une année. L'employeur doit avertir le salarié de l'achèvement de la tâche pour laquelle il a été embauché. Il doit alors respecter un délai de préavis de :
  - 8 jours lorsque le contrat est d'une durée inférieure à 3 mois ;
  - 15 jours lorsque le contrat est d'une durée comprise entre 3 et 6 mois ;
  - 1 mois lorsque le contrat est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Sous réserve des dispositions de l'article 57 de la présente convention qui ne sont pas applicables, le salarié occasionnel bénéficie de tous les avantages reconnus par la présente convention collective et ses annexes, au prorata du temps de travail effectué dans l'entreprise.

ART.  
27

Le présent article régit les conditions de travail applicables aux travailleurs à domicile répondant à la définition de l'[article L. 721-20 du code du travail](#) et travaillant pour le compte d'une ou plusieurs entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective de la conchyliculture.

Les travaux confiés à des salariés à domicile ne sont pas en série, les temps de façon seront donc fixés par un accord entre le donneur d'ouvrage et le travailleur à domicile.

Le tableau des temps de façon devra être affiché chez le donneur d'ouvrage.

Les salaires fixés par la convention collective de la conchyliculture sont applicables aux travailleurs à domicile.

ART.  
66

Au-delà d'un délai de franchise de 10 jours appliqué à chaque arrêt en cas de maladie et accident de la vie privée, et sous réserve de percevoir les indemnités journalières de la MSA, l'entreprise assurera pendant une durée maximum de 30 jours le complément correspondant au salaire de référence pour les salariés pouvant justifier de 1 an de services continus dans l'entreprise.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 40 jours.

Au-delà de 3 ans de services continus, l'entreprise assurera pendant une durée de 30 jours supplémentaires un complément correspondant aux 2/3 de ce salaire de référence.

En tout état de cause, une même maladie ou un même accident de la vie privée ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

Pour le calcul des indemnités visées aux 1er et 2e alinéas ci-dessus, et dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident de la vie privée ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

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

ART.  
67

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'entreprise garantit le complément du salaire de référence pendant une durée maximum de 90 jours par année civile. En tout état de cause, une même maladie professionnelle ou un accident du travail ne peut donner lieu à une indemnisation de plus de 90 jours.

ART.  
68

A l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie des dispositions prévues aux articles [L. 122-25](#) à [L. 122-32](#) du code du travail.

Pendant une année à compter de la naissance, la salariée allaitant son enfant a le droit de s'absenter 2 fois par jour, sans que le total de ses absences journalières puisse dépasser la durée d'une heure.

En cas d'allaitement maternel, la mère pourra suspendre complètement son travail pendant les 3 mois qui suivent la naissance, sous réserve d'en aviser son employeur dans le délai de 1 mois suivant l'accouchement. 6 semaines au moins avant la date prévue pour la reprise du travail, elle devra faire connaître à l'employeur sa décision de reprendre son emploi de manière que le remplaçant éventuel puisse être prévenu en temps opportun de son congédiement.

Conformément aux [articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail](#), tout salarié qui justifie d'une présence minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 3 ans, confié en vue de son adoption, peut demander, à l'occasion de chaque naissance ou adoption :

-un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

-un travail à temps partiel dont la durée est au plus égale à 80 % de celle qui est applicable dans l'entreprise où ce salarié travaille.

ART.  
69

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel que sinistre survenu au domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

ART.  
28

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 1 mois de travail effectif a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison 2,08 jours ouvrés par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 25 jours ouvrés.

Sont notamment considérées comme périodes effectives de travail pour le droit aux congés :

- a) Les périodes de suspension du contrat de travail des femmes en état de grossesse prévues aux [articles L. 122-25 et suivants du code du travail](#) ;
- b) Les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Ces périodes doivent être considérées, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, comme ayant donné lieu à rémunération, compte tenu de l'horaire pratiqué dans l'établissement.

Il est rappelé que, pour la durée du congé, la semaine est comptée pour 5 jours ouvrés, à l'exclusion des jours fériés.

ART.  
29

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

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

Sauf accord de l'employé, l'employeur ne peut obliger celui-ci à prendre son congé principal en dehors de cette période.

Les départs en congés sont établis par l'employeur après avis des délégués du personnel et portés à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, au plus tard, le 1er avril. Sont ainsi précisés soit la fermeture de l'entreprise, soit les congés par roulement.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, et spécialement de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur doit favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel ayant des enfants d'âge scolaire sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3141-13 à L. 3141-16 et D. 3141-5 à D. 3141-6 du code du travail relatives aux contraintes familiales et professionnelles dont doit tenir compte l'employeur pour fixer l'ordre des départs communiqués quinze jours avant leur départ.  
(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)*

ART.  
30

Le congé principal comprend 2 parties :

- a) La première, d'une durée de 20 jours ouvrés au plus, ne peut être fractionnée qu'avec l'accord de l'employeur et du salarié. Lorsque ce fractionnement a lieu et que, à la demande expresse de l'employeur, une partie est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, il est attribué 2 jours de congés supplémentaires si le congé pris hors de ladite période est au moins égal à 5 jours ouvrés et 1 jour supplémentaire si le congé est compris entre 3 et 5 jours ouvrés.
- b) La seconde, qui correspond à la durée du congé, excédant les 20 jours ouvrés. Elle est, de droit, distincte de la première et ne peut, en aucun cas, donner lieu aux jours supplémentaires prévus pour congés payés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

ART.  
31

Les jours fériés légaux applicables en conchyliculture sont ceux énumérés à l'[article L. 222-1 du code du travail](#) :

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

Il est rappelé que le cas du 1er Mai est réglé par les dispositions légales en vigueur. Le 1er mai est donc un jour férié, chômé et n'entraîne aucune réduction de salaire.

ART.  
32

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Le salarié non mensualisé bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base. Pour les salariés mensualisés en application de l'accord national interprofessionnel sur la mensualisation du 10 décembre 1977 rendu applicable en agriculture par la loi du 30 décembre 1988, le chômage des jours fériés ne pourra être une cause de réduction de la rémunération.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance de 1 jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié ne sont pas dues.

ART.  
33

Les heures perdues du fait du chômage de 1 jour férié légal ne sont pas récupérables.

ART.  
34

Si l'organisation du travail oblige un salarié à travailler 1 jour férié non chômé, ou une partie de la journée, celui-ci doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée équivalente, si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire.

ART.

35

Conformément à l'[article L. 3142-1](#), à l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé aux salariés, sans condition d'ancienneté, des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un Pacs ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (rappelons que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité) ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant.

ART.

36

En dehors du congé sabbatique et du congé pour création d'entreprise, les salariés justifiant d'un an de services continus dans l'entreprise peuvent obtenir avec l'accord de l'employeur, pour les cas exceptionnels et sérieusement motivés, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Après une année de services continus dans l'entreprise, en cas de maladie d'un enfant à charge et sur justification médicale, tout salarié bénéficiera, dans la limite de 15 jours par année civile, d'un congé sans solde. Ce congé est attribué à l'un ou à l'autre des conjoints, à condition que le conjoint du bénéficiaire exerce une activité professionnelle.

Il est rappelé que les [articles L. 451-1 et suivants du code du travail](#) accordent des congés aux salariés en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale, et les articles L. 225-1 et suivants de ce même code des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

ART.  
18

A qualification professionnelle égale, et sous réserve des dispositions particulières du code du travail et sauf si l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à l'embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- c) Prendre, en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

Chaque année, dans les entreprises qui en sont dotées, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. A ce titre, ce rapport comporte une analyse chiffrée permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ce rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût. Les délégués syndicaux reçoivent communication du rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans le cas où des actions prévues par le rapport précédent ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport donne les motifs de cette inexécution.

Le rapport, modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis du comité d'entreprise, est transmis à l'inspecteur du travail accompagné dudit avis dans les 15 jours qui suivent.

En cas d'entreprise comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

ART.  
19

A capacité professionnelle égale, l'employeur ne peut prendre en considération l'origine, la confession ou la nationalité d'un salarié pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'embauche, d'avancement, de rémunération, de discipline ou de congédiement, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires concernant les ressortissants étrangers.

ART.  
20

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions de la législation relative à l'embauche, l'emploi et les conditions de travail des personnes handicapées, notamment celles contenues dans le livre III du code du travail (titre II, chapitre III, section 2).

ART.  
64

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 à l'initiative de l'employeur.

Conformément à l'[article L. 122-14-13 du code du travail](#), l'employeur peut mettre à la retraite un salarié dès lors que celui-ci :

-peut bénéficier d'une retraite à taux plein du régime de base ;

-et avoir atteint l'âge pour liquider sa retraite et au plus 65 ans.

L'employeur qui procède à la mise à la retraite est tenu d'observer un préavis de 2 mois.

Toutefois, le salarié susceptible d'être mis à la retraite dans les conditions fixées ci-dessus peut demander à rester en activité en en faisant la demande auprès de l'employeur 1 an avant la date prévue pour son départ normal de l'entreprise. L'employeur est tenu de faire connaître sa réponse à l'intéressé dans un délai de 3 mois.

Lors de sa mise à la retraite, il est alloué pour tout salarié justifiant au moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de mise à la retraite de 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

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

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite entre 55 et 65 ans, est tenu d'observer un préavis de 2 mois et a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de 1/10 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise augmentée d'une indemnité supplémentaire de 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans :

ART.  
65

Les salariés non cadres des entreprises conchylicoles relevant du régime de la mutualité sociale agricole sont affiliés à une institution de retraite complémentaire, conformément aux dispositions de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971.

\*Les salariés cadres des entreprises conchylicoles relevant du régime de la mutualité sociale agricole sont affiliés à la CPCEA\* (1).

\*Les salariés cadres des entreprises conchylicoles relevant du régime de l'ENIM sont affiliés à la CGP et à la CRM\* (1).

(1) Dispositions exclues de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001).

**NOTA**

(1) Dispositions exclues de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001).

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations conchylicoles situées sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Pour l'application de la présente convention, sont réputées conchylicoles toutes les exploitations de cultures marines, quelle que soit leur forme juridique, ayant notamment une activité principale d'écloqueur, d'éleveur, de purificateur ou d'expédition.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées :

1. NAF 03.21Z. – Aquaculture en mer (dont notamment les sous-catégories suivantes : 03.00.43 ; 03.00.44 ; 03.00.45 ; 03.00.52 ; 03.00.61 ; 03.00.64 ; 03.00.66 ; 03.00.72).

Sont uniquement visées les entreprises qui pratiquent l'aquaculture par culture, élevage ou récolte, des organismes marins de type mollusques, échinodermes, tuniciers, algues, plantes aquatiques et crustacés. Dont, notamment, celles qui ont pour activité principale l'écloserie ou la reproduction en milieu naturel, l'élevage, l'affinage, la purification, l'expédition.

Les termes de culture, d'élevage ou de récolte font ici référence à l'élevage en captivité de sujets jeunes ou adultes. La notion d'aquaculture comprend également la notion de propriété individuelle, collective ou nationale des organismes en élevage, jusqu'à leur récolte.

2. NAF 10.20Z. – Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques (dont notamment les sous-catégories suivantes : 10.20.32 ; 10.20.33 ; 10.20.34 ; 10.20.41).

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles sont pratiquées par les entreprises, ou leurs unités de production visées au 2e alinéa du point 1.

3. NAF 46.11Z. – Intermédiaires du commerce en matières premières agricoles, animaux vivants, matières premières textiles et produits semi-finis (dont notamment la sous-catégorie suivante : 46.11.11).

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au 2e alinéa du point 1.

4. NAF 46.23Z. – Commerce de gros (commerce interentreprises) d'animaux vivants.

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au 2e alinéa du point 1.

5. NAF 46.23.10 : Commerce de gros d'animaux vivants.

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au point 1.

6. NAF 94.12Z. – Activités des organisations professionnelles (dont notamment la sous-catégorie suivante : 94.12.10).

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des entreprises, ou leurs unités de production, visées au point 1.

7. NAF 46.38A : sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'atelier d'expédition de tous coquillages d'élevage.

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

*a) Avantages acquis [\(1\)](#)*

La présente convention s'applique, nonobstant, les conventions collectives territoriales, les usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou accords collectifs de travail lorsque ces conventions collectives territoriales, usages, coutumes ou accords collectifs sont moins favorables aux salariés.

La présente convention ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages acquis antérieurement à la date de sa signature, par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

S'il existe un plan régional ou départemental des conventions collectives de travail, les parties concernées se rencontreront au niveau approprié pour procéder aux adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

*b) Hiérarchie des normes [\(2\)](#)*

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises. C'est ainsi qu'ils affirment que, l'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exception des matières visées par la loi du 9 août 2016 à sa date de promulgation pour lesquelles est prévue la primauté des accords d'entreprise.

*(1) L'article 2. a « Avantages acquis » est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail*

*(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)*

*(2) L'article 2.b « hiérarchie des normes » est étendu sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2253-1 du code du travail.*

*(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)*

*a) Avantages acquis (1)*

La présente convention s'applique, nonobstant, les conventions collectives territoriales, les usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou accords collectifs de travail lorsque ces conventions collectives territoriales, usages, coutumes ou accords collectifs sont moins favorables aux salariés.

La présente convention ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages acquis antérieurement à la date de sa signature, par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

S'il existe un plan régional ou départemental des conventions collectives de travail, les parties concernées se rencontreront au niveau approprié pour procéder aux adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

*b) Hiérarchie des normes (2)*

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante de certains droits des salariés et des entreprises. C'est ainsi qu'ils affirment que, l'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exception des matières visées par la loi du 9 août 2016 à sa date de promulgation pour lesquelles est prévue la primauté des accords d'entreprise.

*(1) L'article 2. a « Avantages acquis » est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail  
(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)*

*(2) L'article 2.b « hiérarchie des normes » est étendu sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2253-1 du code du travail.  
(Arrêté du 2 juillet 2018 - art. 1)*

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Lorsque l'une des parties signataires demandera la révision d'un ou plusieurs articles, elle devra en aviser, par lettre recommandée avec accusé de réception, chacune des autres parties avec un préavis de 3 mois.

La commission mixte de négociation désignée à l'article 9 doit se réunir dans ce délai pour étudier les propositions de modifications.

Les dispositions dont la révision aura été demandée resteront en vigueur si un nouvel accord n'est pas conclu.

En cas de conclusion d'un nouvel accord, la convention collective modifiée continuera de régler les rapports entre les parties en fonction des nouvelles conditions fixées par l'accord intervenu.

ART.  
5

La présente convention pourra cesser totalement ou partiellement à tout moment après préavis de 3 mois sur dénonciation par l'une des parties signataires. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

La dénonciation de la convention peut porter sur tout ou partie de ses dispositions. Elle doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention, afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation patronale signataire ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 1 année à compter de l'expiration du délai de préavis.

La dénonciation par une partie des organisations de salariés signataires ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

ART.  
6

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

ART.  
7

La présente convention collective entrera en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

ART.  
70

Les exploitations et entreprises conchylicoles peuvent réduire la durée effective du travail à 35 heures par semaine sans attendre les échéances fixées par le nouvel [article L. 212-1 bis du code du travail](#). Cette réduction anticipée peut donc concerner jusqu'au 31 décembre 2001 les exploitations et entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés.

La réduction anticipée du temps de travail a pour objectif soit la création d'emplois, soit le maintien des emplois dans les entreprises ayant des difficultés susceptibles de conduire à des licenciements.

Pour pouvoir bénéficier des aides proposées par la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail doit s'accompagner de création ou maintien d'emplois menacés dans les conditions fixées par les articles 79 et 80.

ART.  
71

Dans les entreprises dont l'effectif est de moins de 20 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 fait part de son intention de négocier, ou si un ou plusieurs salariés de l'entreprise informent l'employeur qu'ils ont été mandatés par une organisation syndicale représentative, un accord d'entreprise doit être négocié.

Passé ce délai, si aucun délégué syndical ou aucun salarié mandaté n'a manifesté son intention de négocier, l'employeur peut directement adresser à l'Etat une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le [décret n° 98-494 du 22 juin 1998](#), modifiée par la [loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000](#). 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.

La même procédure est applicable dans les entreprises de plus de 20 salariés ainsi que dans les entreprises de moins de 20 salariés n'ayant pas anticipé la réduction du temps de travail avant le 1er janvier 2002, sachant que ces entreprises ne pourront pas conclure avec l'Etat une convention de réduction du temps de travail telle que prévue à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 et par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

ART.  
72

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 oeuvre 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, en francs, 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 somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au titre du mois considéré si celle-ci est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais et les majorations de salaire pour heures supplémentaires ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus.

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 71 ci-dessus devra préciser la période pendant laquelle l'indemnité complémentaire différentielle est versée. En tout état de cause, cette période ne peut excéder 3 ans. A l'issue de cette période, le montant de la rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,57 heures doit être au moins égal au montant de la rémunération mensuelle minimale ci-dessus définie.

Les temps de travail des salariés à temps partiel, des salariés à temps partiel variable et des salariés sous contrat de travail intermittent peuvent également être réduits dans la proportion de 10 %.

Dans cette hypothèse, ces salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle minimale égale, en francs, 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 oeuvre 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 qualification professionnelle.

a) *Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise* (1)

Est soumis à l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement et au mode d'organisation du temps de travail qui y est appliqué, le personnel d'encadrement dont la fonction et ses conditions d'exercice sont compatibles avec un horaire déterminé et contrôlé.

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel de 151,67 heures, soit d'un horaire annuel de 1 607 heures.

Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré. Les heures supplémentaires ainsi réalisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective.

Le nombre annuel d'heures fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d'heures à travailler.

En cas d'absence non justifiée et d'absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Pour l'évaluation d'une heure d'absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d'une heure est valorisée comme suit : le salaire annuel divisé par 1 607.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies expressément par le contrat de travail écrit ou par un avenant à celui-ci.

b) *Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail* (2) (3) (4)

Le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, peut prévoir que le salarié exerce sa fonction sans référence horaire.

Cette formule de forfait sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des membres du personnel d'encadrement qui exercent une fonction répondant à un ou plusieurs des critères suivants : autonomie dans l'organisation et la gestion du temps de travail, importance du niveau de responsabilité, fonction nécessitant des déplacements fréquents en dehors de l'entreprise ...

Pour tenir compte des sujétions et contraintes auxquelles ils sont soumis, et en considération de ce mode d'organisation du travail, les salariés concernés bénéficient en contrepartie de 10 jours ouvrés de congés supplémentaires par période entière de 12 mois. Le nombre de jours travaillés est au maximum de 218 jours par an (journée de solidarité incluse) dès lors que le salarié est rempli de la totalité de ses droits aux congés payés. Ces jours de congés supplémentaires peuvent être affectés au compte épargne-temps lorsqu'il existe. Sauf disposition contraire, cette contrepartie ne se cumule pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

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

Le nombre annuel de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :

- la valeur de 1 journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22 ;
- la valeur de 1 demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour 1 mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien – qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation ...) – doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de son travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication (smartphone ...) ;
- le suivi de la prise des congés.

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours de :

- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- pour les longues absences soit de paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence, soit de prévoir

le transfert de ses courriels, de ses messages et de ses appels téléphoniques à un autre membre de l'entreprise, avec son consentement exprès.

Une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion pourra être mise en place dans les entreprises souhaitant compléter ou garantir via d'autres mesures le droit à la déconnexion des cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies expressément par le contrat de travail écrit ou par un avenant à celui-ci.

#### c) Cadres dirigeants sans référence horaire [\(5\)](#)

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 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. Ce type de contrat ou d'avenant ne peut être conclu qu'avec un salarié relevant de l'échelon 6 de la grille de classification.

*(1) L'article 74 a) est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait annuel, conformément au 2° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail relatif aux conventions de forfait en heures.*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

*(2) L'article 74 b) est étendu sous réserve du respect du plafond annuel de 218 jours travaillés quand bien même le positionnement des jours fériés au cours d'une année donnerait de dépasser le nombre de 10 jours de congés supplémentaires prévus, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

*(3) L'article 74 b) est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait annuel, conformément au 2° de l'article L. 3121-64 du code du travail.*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

*(4) L'article 74 b) est étendu sous réserve de l'application des dispositions supplétives de l'article L. 3121-65 s'agissant d'une part des modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail et d'autre part des modalités d'exercice du droit à la déconnexion.*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

*(5) L'article 74 c) est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation (chambre sociale, 31 janvier 2012, n° 10-24412).*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

a) *Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise* (1)

Est soumis à l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement et au mode d'organisation du temps de travail qui y est appliqué, le personnel d'encadrement dont la fonction et ses conditions d'exercice sont compatibles avec un horaire déterminé et contrôlé.

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel de 151,67 heures, soit d'un horaire annuel de 1 607 heures.

Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré. Les heures supplémentaires ainsi réalisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective.

Le nombre annuel d'heures fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d'heures à travailler.

En cas d'absence non justifiée et d'absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Pour l'évaluation d'une heure d'absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d'une heure est valorisée comme suit : le salaire annuel divisé par 1 607.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies expressément par le contrat de travail écrit ou par un avenant à celui-ci.

b) *Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail* (2) (3) (4)

Le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, peut prévoir que le salarié exerce sa fonction sans référence horaire.

Cette formule de forfait sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des membres du personnel d'encadrement qui exercent une fonction répondant à un ou plusieurs des critères suivants : autonomie dans l'organisation et la gestion du temps de travail, importance du niveau de responsabilité, fonction nécessitant des déplacements fréquents en dehors de l'entreprise ...

Pour tenir compte des sujétions et contraintes auxquelles ils sont soumis, et en considération de ce mode d'organisation du travail, les salariés concernés bénéficient en contrepartie de 10 jours ouvrés de congés supplémentaires par période entière de 12 mois. Le nombre de jours travaillés est au maximum de 218 jours par an (journée de solidarité incluse) dès lors que le salarié est rempli de la totalité de ses droits aux congés payés. Ces jours de congés supplémentaires peuvent être affectés au compte épargne-temps lorsqu'il existe. Sauf disposition contraire, cette contrepartie ne se cumule pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

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

Le nombre annuel de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :

- la valeur de 1 journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22 ;
- la valeur de 1 demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour 1 mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien – qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation ...) – doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de son travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication (smartphone ...) ;
- le suivi de la prise des congés.

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours de :

- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- pour les longues absences soit de paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence, soit de prévoir

le transfert de ses courriels, de ses messages et de ses appels téléphoniques à un autre membre de l'entreprise, avec son consentement exprès.

Une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion pourra être mise en place dans les entreprises souhaitant compléter ou garantir via d'autres mesures le droit à la déconnexion des cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies expressément par le contrat de travail écrit ou par un avenant à celui-ci.

#### c) Cadres dirigeants sans référence horaire [\(5\)](#)

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 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. Ce type de contrat ou d'avenant ne peut être conclu qu'avec un salarié relevant de l'échelon 6 de la grille de classification.

*(1) L'article 74 a) est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait annuel, conformément au 2° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail relatif aux conventions de forfait en heures.*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

*(2) L'article 74 b) est étendu sous réserve du respect du plafond annuel de 218 jours travaillés quand bien même le positionnement des jours fériés au cours d'une année donnerait de dépasser le nombre de 10 jours de congés supplémentaires prévus, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

*(3) L'article 74 b) est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise la période de référence du forfait annuel, conformément au 2° de l'article L. 3121-64 du code du travail.*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

*(4) L'article 74 b) est étendu sous réserve de l'application des dispositions supplétives de l'article L. 3121-65 s'agissant d'une part des modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail et d'autre part des modalités d'exercice du droit à la déconnexion.*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

*(5) L'article 74 c) est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation (chambre sociale, 31 janvier 2012, n° 10-24412).*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

## ART. 75

La décision de réduire le temps de travail à 35 heures ou l'accord d'entreprise ayant cet objet opte pour l'une des modalités de mise en oeuvre de l'horaire réduit ci-après décrite. Deux ou plusieurs modalités de mise en oeuvre 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.).

---

ART.  
76

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

---

ART.  
77

L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 6 semaines.

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

La modulation de la durée du travail est organisée dans le cadre d'une période au maximum égale à 12 mois consécutifs au cours de laquelle les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures par semaine doivent être compensées par des heures de repos appelées heures de compensation.

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

Le nombre d'heures de modulation susceptibles d'être effectuées au cours d'une même semaine n'est limité que par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la durée maximale quotidienne et hebdomadaire. Le nombre d'heures de compensation susceptibles d'être prises au cours d'une même semaine n'est pas limité et peut donc conduire soit à une réduction de la durée journalière de travail, soit à l'attribution d'un ou de plusieurs jours de congé.

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

L'employeur qui met en oeuvre la modulation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

La rémunération mensualisée des salariés concernés par la modulation est indépendante de l'horaire réel de travail et est lissée sur la base de 151,67 heures par mois. En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67<sup>e</sup> de la rémunération mensuelle lissée. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

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

Tout salarié dont l'horaire de travail est modulé sur l'année et qui, antérieurement à la date de mise en oeuvre 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 annuelle minimale égale, en francs, à 12 fois le montant de la rémunération mensualisée et lissée calculée sur la base de 169 heures à laquelle il pouvait prétendre au titre du mois précédant la date susvisée. A cet effet, il est alloué au salarié une indemnité complémentaire différentielle égale à la différence entre la rémunération annuelle calculée sur la base de 12 fois 151,67 heures mensuelles et la somme des salaires, avantages en nature et majorations diverses ayant le caractère d'un complément de salaire, effectivement perçue au cours de la période annuelle considérée, si cette somme est inférieure. Il est précisé que les remboursements de frais ne peuvent pas être inclus dans l'indemnité différentielle et sont donc payés en sus.

Cette rémunération annuelle minimale est réduite à due concurrence lorsque, pour un motif quelconque, le salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle et que la rémunération de cette absence n'est pas prévue par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle.

La modulation du temps de travail s'applique aussi au personnel employé en contrat à durée déterminée, au personnel saisonnier et au personnel mis à disposition par des entreprises de travail temporaire.

ART.  
79

Pour bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises qui réduisent la durée du travail à 35 heures doivent soit créer des emplois supplémentaires, soit maintenir des emplois menacés.

ART.  
80

Dans le cas où l'entreprise qui réduit la durée du travail d'au moins 10 % s'engage à procéder à des embauches, les effectifs doivent être augmentés de 6 % sauf si son effectif est inférieur ou égal à 8 salariés. Si la durée du travail est réduite de 15 %, les effectifs doivent être augmentés de 9 %. L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la date de déclaration en vue d'obtenir les aides incitatives de l'Etat ou, le cas échéant, la date de signature de l'accord d'entreprise. L'effectif est apprécié selon les règles fixées à l'[article L. 421-2 du code du travail](#). Par exception, en cas d'impossibilité pour l'employeur de s'engager sur les effectifs de travailleurs saisonniers de courte durée, les salariés employés par contrat de travail saisonnier d'une durée inférieure à 2 mois peuvent ne pas être pris en compte dans l'effectif.

Les embauches doivent être réalisées dans le délai de 6 mois qui suit la date susvisée et l'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de cette date.

L'augmentation des effectifs peut être réalisée :

- par l'embauche de salariés par contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel (1), à temps partiel ou par contrat de travail intermittent ;
- par la mise à disposition de salariés employés par un groupement d'employeurs par contrat à durée indéterminée à temps plein, à temps partiel, à temps partiel (1), ou par contrat de travail intermittent ;
- par l'augmentation de la durée contractuelle du travail de salariés à temps partiel, à temps partiel (1) ou sous contrat de travail intermittent ;
- par l'embauche de salariés sous contrat de formation en alternance ;
- par l'embauche de salariés par contrat à durée déterminée, étant précisé que si l'employeur a fait jouer l'exception prévue au 1er alinéa ci-dessus, les contrats saisonniers pris en compte doivent comporter une durée maximale de 2 mois.

*(1) Le mot " annualisé " a été supprimé par l'avenant n° 2 du 20 mars 2001.*

**NOTA**

(1) Le mot "annualisé" a été supprimé par l'avenant n° 2 du 20 mars 2001.

ART.  
81

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir l'emploi d'au moins 6 % des emplois menacés pendant une période minimale de 2 ans à compter de la date de mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

A la date de mise en oeuvre de la durée légale de 35 heures, c'est-à-dire au 1er janvier 2000 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif est au plus de 20 salariés à la date du 31 décembre 1999, la rémunération est mensualisée sur la base de 151,67 heures (35 heures multipliées par 52 semaines, divisé par 12 mois).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf dans le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

Le taux de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires est fixé par la loi.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un congé supplémentaire payé. Chaque heure supplémentaire ouvre droit à 1 heure de repos majorée d'un pourcentage identique au pourcentage de majoration du salaire correspondant aux heures supplémentaires.

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre d'heures de repos portées au crédit de chaque salarié au cours de l'année de référence. Pour 7 heures portées au crédit du salarié, il sera accordé 1 jour ouvré de congé.

Une copie de ce document est remise au salarié en même temps que la paie. La période de référence commence à courir le 1er juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année qui suit.

A la fin de chaque période de référence, l'employeur remet aux salariés concernés un document récapitulant le nombre de jours de congés supplémentaires acquis, les modalités selon lesquelles ces jours de congé pourront être pris et, le cas échéant, les périodes d'activité intense au cours desquelles le salarié ne peut pas prendre l'initiative de partir en congé.

Les salariés concernés par ces dispositions relatives au congé supplémentaire sont rémunérés sur la base de 151,67 heures par mois aussi bien pendant la période où ils travaillent pour une durée normale supérieure à 35 heures que pendant la période de prise de congés.

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé supplémentaire auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement pris ces congés.

ART.  
83  
bis

Les salariés conchylicoles peuvent accomplir des heures choisies au-delà du contingent d' heures supplémentaires applicable dans l' entreprise.

Cette faculté d' accomplir des heures choisies est subordonnée à deux conditions :

- l' employeur et le salarié doivent être d' accord pour l' accomplissement des heures choisies ; cet accord doit être formulé par écrit et doit notamment préciser le maximum d' heures choisies qu' il est envisagé de réaliser ;
- l' accomplissement des heures choisies ne doit pas entraîner un dépassement des durées maximales hebdomadaires de travail, fixées à 48 heures par semaine, et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En ce qui concerne la rémunération des heures choisies, la majoration de salaire à laquelle elles ouvrent droit est fixée à 25 %.

Les heures choisies n' ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire. Par ailleurs, l' employeur n' a pas à solliciter de l' inspecteur du travail l' autorisation pour l' accomplissement d' heures au-delà du contingent d' heures supplémentaires.

ART.  
84

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 37 de la présente convention. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES JOURS DE REPOS COMPENSATEUR

de 1 861 à 1 900	1 jour
de 1 901 à 1 940	2 jours
de 1 941 à 2 000	3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

---

ART.

85

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 1 940 heures.

Par exception à la règle posée à l'alinéa précédent, la durée annuelle maximale du travail est portée à 2 000 heures :

- d'une part, dans les entreprises conchylicoles qui expédient elles-mêmes leur production ;
- d'autre part, dans les autres entreprises et lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

---

ART.

86

Dans chaque exploitation ou entreprise employant au moins 4 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

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

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

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieur à 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

---

ART.

87

L'employeur qui met en oeuvre la modulation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

La durée hebdomadaire de travail peut être modulée dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs maximum.

Il est convenu d'appeler " heures de modulation " les heures de travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures et " heures de compensation " les heures de repos prises en compensation des heures de modulation et conduisant à un horaire hebdomadaire de travail inférieur à 35 heures.

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

- première formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle n'excède pas 200 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 150 heures. Toutefois, ce contingent est fixé à 190 heures au cours de la première période annuelle au titre de laquelle une formule de modulation est mise en oeuvre dans l'entreprise et à 170 heures au cours de la deuxième année.

- deuxième formule : le nombre d'heures de modulation programmées en début de période annuelle excède 200 heures dans la limite maximum de 300 heures. Dans cette hypothèse, le contingent annuel maximum d'heures hors modulation est fixé à 130 heures.

Les heures hors modulation ainsi effectuées sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période, à raison de 1/151,67 du salaire mensualisé lissé majoré de 25 %. Cependant, ces heures peuvent, en tout ou en partie, ne pas faire l'objet d'une rémunération à la fin de la période si elles sont reportées sur la période annuelle suivante sous forme de repos compensateur. Dans cette hypothèse, chaque heure reportée ouvre droit à une heure et quart de repos compensateur payé et le contingent annuel maximum de 300 heures de modulation de la période annuelle suivante sera réduit du nombre d'heures ainsi reportées.

Le repos compensateur se prend par demi-journée ou journée entière dans un délai qui ne peut excéder 6 mois après l'ouverture du droit.

Indépendamment des dispositions de l'article 88 ci-dessus, les heures réalisées au-delà de 48 heures pendant les périodes de surcroît saisonnier d'activité sont payées avec la paie du mois au cours duquel elles ont été réalisées en sus du salaire mensualisé et sont majorées de 50 %.

Du fait de leur paiement ces heures réalisées au-delà de 48 heures effectives par semaine ne sont pas comptabilisées comme des heures de modulation telles que définies par les articles 78 et 88.

Avant le début de la période de modulation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'année.

Ce programme doit préciser les points suivants :

- la collectivité de salariés concernés ;
- la période de modulation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes d'activité réduites ou nulles, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voir nul, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour du fait de la marée, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à 2 heures ;
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif de modulation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance.

En cas de modification en cours de période de modulation, l'employeur devra préciser si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période de modulation :

- lorsque la modification est susceptible d'être compensée, le programme modifié devra indiquer que l'augmentation ou la diminution de l'horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d'une période ultérieure, de telle sorte que, sur l'ensemble de la période de modulation, le nombre d'heures de " modulation " soit compensé par un nombre identique d'heures de " compensation " ;

- lorsque l'augmentation ou la diminution de l'horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période de modulation, le programme modifié devra indiquer :

- au cas où l'augmentation de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de " compensation ", que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;

- au cas où la diminution de l'horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures sont récupérées dans les conditions prévues par la compensation ou si elles font l'objet d'une demande d'admission au chômage partiel.

Le projet de modification du programme de modulation est soumis à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux ou en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l'horaire ou l'interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d'être récupérées ou de faire l'objet d'une demande d'admission au titre du chômage partiel. Une copie du document est affichée dans l'établissement.

Il est précisé que, lorsque un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l'horaire programmé, il ne s'agit pas d'une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par la modulation. La procédure prévue à l'alinéa précédent n'est donc pas applicable.

ART.  
92

L'employeur doit, pour chaque salarié concerné par la modulation de la durée du travail, tenir un compte individuel de compensation sur lequel l'employeur enregistre :

- l'horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d'heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine ;
- le nombre d'heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

L'état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période de modulation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période de modulation, l'employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif de ses droits.

S'il apparaît en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat de travail que le nombre d'heures de " modulation " effectuées est supérieur au nombre d'heures de " compensation " prises, il s'agit d'heures hors modulation qui seront rémunérées conformément aux dispositions de la convention collective.

S'il apparaît, au contraire, que le nombre d'heures de " compensation " prises est supérieur au nombre d'heures de " modulation " effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du chômage partiel, auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de " compensation " prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période de modulation pour un motif autre que le licenciement pour motif économique, auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

ART.  
93

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail (ITEPSA ou inspection du travail maritime) des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au chômage partiel pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire sera en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif.

ART.  
37

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

ART.  
38

N'est pas considéré comme travail effectif le temps nécessaire à l'habillage, aux casse-croûte, aux trajets entre siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail lorsqu'ils ne sont pas une obligation imposée par l'employeur. Ces temps ou ces périodes peuvent cependant être rémunérés conformément aux usages ou aux conventions collectives.

Le temps passé en mer à bord d'un navire du personnel relevant de l'ENIM et inscrit sur un rôle d'équipage ainsi que le personnel relevant du régime de la MSA habilité à naviguer sur un navire détenteur d'un permis de circulation est intégralement considéré comme du temps de travail effectif.

ART.  
39

En règle générale, il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque entreprise, les horaires de travail, de façon telle que les salariés bénéficient, en plus du repos hebdomadaire, d'une journée de liberté se situant le samedi ou le lundi.

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

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre.

2° Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

3° Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue conformément à l'article 77 de la convention collective pour des raisons techniques ou économiques.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée ; les intéressés bénéficieront, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 20 %.

ART.  
40

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés.

ART.  
41

On entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert et dont la durée est alors considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place par accord d'entreprise, qui en fixe alors le mode d'organisation et la rémunération. A défaut, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et rémunérées sont fixées par l'employeur après information et consultation des représentants du personnel, s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail. Ces conditions sont notifiées par écrit à chacun des salariés concernés.

ART.  
42

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant des causes accidentelles, d'intempéries, ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire ou à l'occasion du chômage d'un " pont ", c'est-à-dire de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédant les congés annuels, peuvent être récupérées dans un délai maximal de 6 mois.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

ART.  
43

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera accordé au personnel ayant travaillé 6 heures de manière continue.

ART.  
44

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

Par exemple, pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures, lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 169 fois le salaire horaire (39 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 169).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à l'horaire collectif, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison des heures d'absence en deçà de l'horaire collectif hebdomadaire. Lorsque l'absence porte, au titre d'un même mois, sur un plus grand nombre d'heures que l'horaire collectif mensualisé, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

ART.  
45

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

ART.  
46

La durée du travail effectif journalier est de 10 heures. Elle peut être dépassée de 2 heures en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple : foires, période précédant les fêtes de fin d'année, accidents climatiques) et en cas de force majeure.

Toutefois, ce dépassement de 2 heures ne peut dépasser 50 heures par an.

ART.  
47

En application de l'article 994 du code rural et de la pêche maritime, la durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures effectives par semaine et à 46 heures effectives sur 12 semaines consécutives.

*Toutefois, cette durée maximale hebdomadaire pourra être portée à 66 heures effectives durant une période de 4 semaines consécutives ou non par année civile pendant lesquelles le personnel est affecté aux travaux suivants [\(1\)](#) :*

*-travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période de fortes expéditions, telle la période des fêtes de fin d'année pour les huîtres ;*

*-travaux à réaliser en période de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage).*

Les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs a posteriori le recours à ces dérogations.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

ART.  
48

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectué à plus de 2 120 heures pour une durée légale hebdomadaire de 39 heures.

Dans les exploitations n'employant qu'un seul salarié polyvalent, la durée annuelle du travail peut être portée à 2 180 heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

ART.  
49

Les jeunes ouvriers ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 22 heures et 6 heures.

Le travail de nuit commence à 20 heures et se termine à 5 heures, sauf pour les personnels des entreprises conchylicoles qui se livrent à une activité de dégustation et pour lesquels, pour cette seule activité de dégustation, le travail de nuit débute à 22 heures et se termine à 7 heures.

Les heures effectuées la nuit ouvrent droit à une majoration de 10 % à compter de 20 heures, sauf pour les activités de dégustation pour lesquelles la majoration de 10 % s'applique à partir de 22 heures. Les heures effectuées la nuit du samedi à 24 heures au dimanche à 24 heures ouvrent aussi droit à la majoration de travail du dimanche de 20 %.

#### A. - Travail habituel de nuit

Les horaires de travail sont totalement dépendants du calendrier des marées et il est d'usage constant dans la branche que les salariés soient amenés à travailler régulièrement la nuit pour assurer les soins nécessaires aux animaux conchylicoles.

Le nombre d'heures travaillées de ce fait la nuit étant d'usage dans la profession inférieur à 200, il ne peut en aucun cas aboutir à qualifier les salariés concernés de travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail.

#### B. - Travail exceptionnel de nuit

Le personnel peut être amené à travailler la nuit de manière exceptionnelle pour faire face à un surcroît d'activité saisonnier, notamment les expéditions. Dans ce cas, les demandes de dérogation collectives auprès de l'inspection du travail sont réalisées par les CRC, pour le compte des entreprises relevant de leur limite territoriale, qui justifient par ailleurs a posteriori le recours à ces dérogations.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-31 du code du travail.  
(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)*

*(2) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail.  
(Arrêté du 17 mars 2023 - art. 1)*

*(3) Article étendu pour la mise en place du travail de nuit avec des travailleurs de nuit, sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail, ou de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées par l'article L. 3122-21 du code du travail.  
(Arrêté du 17 mars 2023 - art. 1)*

ART.  
50

Entre 2 journées de travail, le repos des jeunes âgés de moins de 18 ans doit avoir au minimum une durée de 12 heures consécutives.

ART.  
94

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

ART.  
95

La présente convention ainsi que ses avenants sont remis à chacune des organisations signataires et sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre de l'agriculture. La partie la plus diligente remet également la convention collective et ses avenants :

- en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 84-86, boulevard de Sébastopol, 75139 Paris Cedex 3 ;
- en 5 exemplaires, signés des parties, au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Ile-de-France, 231, rue de la Convention, 75015 Paris ;
- en 5 exemplaires, signés des parties, à la direction des affaires maritimes et des gens de mer du ministère de l'équipement, des transports et du logement, 3, place Fontenoy, 75700 Paris 07 SP ;
- en 5 exemplaires, signés des parties, au ministère de l'emploi et de la solidarité, 127, rue de Grenelle, 75700 Paris.

ART.  
96

L'employeur doit :

- procurer un exemplaire de la convention et de ses avenants au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel ;
- tenir un exemplaire à la disposition du personnel ; un avis doit être affiché à ce sujet, à l'emplacement réservé aux communications destinées au personnel ;
- fournir, chaque année, au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux et aux délégués du personnel la liste des modifications apportées à la convention ; à défaut de délégué du personnel, cette information est communiquée aux salariés.

ART.  
11

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels ou moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

a) Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical.

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 jours, l'autorisation d'absence nécessaire pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire. Ces absences ne seront pas rémunérées sauf lorsqu'une disposition légale prévoit le remboursement du salaire à l'employeur.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces absences, non imputables sur les congés payés, ne seront autorisées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

b) Section syndicale.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux d'affichage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux organisations syndicales représentatives et représentées dans l'entreprise. Ces panneaux sont en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale sont réglées conformément à la loi.

c) Délégué syndical.

Les crédits d'heures sont réglés conformément à la loi.

Des facilités sont accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

d) Négociation collective.

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

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

Le nombre des délégués et 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 au 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.

---

ART.

14

Des comités d'entreprise 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.

---

ART.

15

Outre la subvention de fonctionnement administratif d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute prévue par l'[article L. 434-8 du code du travail](#), les ressources du comité d'entreprise sont constituées notamment par une contribution de l'employeur. Cette contribution est déterminée à l'occasion de l'établissement du budget annuel du comité ; en tout état de cause, son montant global ne pourra être inférieur à 0,3 % de la masse des salaires servant d'assiette aux cotisations sociales déclarées.

---

ART.

16

Les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène du travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en ce qui concerne les missions et le fonctionnement des CHS-CT.

a) Bénéficiaires.

Bénéficient des dispositions du présent article les salariés qui détiennent un mandat de représentant du personnel au CHS-CT dans un établissement occupant moins de 300 salariés.

b) Nature de la formation.

La formation dispensée aux représentants du personnel au CHS-CT a pour objet de développer leur aptitude à déceler et à prévenir les risques professionnels et à analyser les conditions de travail, en rapport avec la spécificité de l'activité de l'établissement.

Ainsi cette formation, qui revêt un caractère théorique et pratique, tend à initier ceux qui en bénéficient aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

c) Stage de formation.

Le stage de formation est d'une durée maximale de 3 jours ouvrés. Il est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur n'en décident autrement d'un commun accord.

d) Demande de stage.

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

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci.

L'employeur ne peut refuser le stage, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que si l'absence du salarié devait avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise.

La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

e) Organismes de formation.

L'organisme choisi par l'intéressé doit être agréé pour dispenser la formation professionnelle et figurer sur la liste arrêtée par le commissaire de la République de région.

L'organisme délivre à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

f) Prise en charge de la formation.

Dans la limite d'un salarié par an pour les établissements occupant entre 50 et 99 salariés et de 2 salariés par an pour les établissements occupant entre 100 et 299 salariés, l'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement sont indemnisés sur les bases suivantes :
- les titres de transports sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe ; les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités à un plafond de 450 F par nuitée et de 150 F par repas ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des

conseillers prud'hommes.

ART.

55

A chaque niveau de classification exprimé par un échelon correspond un taux horaire de rémunération.

La classification de la présente convention collective s'applique nonobstant la classification établie par l'ENIM pour déterminer l'assiette des cotisations sociales.

ART.

56

Le salaire minimum horaire professionnel est égal au salaire en vigueur pour le personnel classifié à l'échelon 1.

ART.

57

La rémunération des heures normales de travail est mensualisée conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la [loi n° 78-49 du 19 janvier 1978](#).

La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

Par exemple, pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire collectif est fixé à 39 heures, lors du passage au mois, il y aura donc lieu de payer 169 fois le salaire horaire (39 heures multipliées par 52 semaines divisées par 12 mois = 169).

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à l'horaire collectif, et sauf dans les cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison des heures d'absence en deçà de l'horaire collectif hebdomadaire. Lorsque l'absence porte, au titre d'un même mois, sur un plus grand nombre d'heures que l'horaire collectif mensualisé, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

ART.

58

La paie doit être effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois dans les 5 jours ouvrables qui suivent la fin du mois civil.

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine.

La remise d'un bulletin de paie est obligatoire quel que soit le régime de sécurité sociale auquel est affilié le salarié.

L'activité de production agricole dans lesquelles se situent le personnel de production et les cadres est définie par l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime qui dispose que sont réputées agricoles toutes les activités correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal ou animal et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités exercées par un exploitant agricole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation. Les activités de cultures marines sont réputées agricoles, nonobstant le statut social dont relèvent ceux qui les pratiquent.

La vente de coquillages constitue au regard de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime une activité accessoire agricole pour les exploitations conchylicoles dont les produits sont issus.

Les activités de dégustation de coquillage issues des exploitations conchylicoles et consommées sur le lieu de production de ces dernières constituent aussi une activité accessoire agricole au regard de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime.

Ces activités s'inscrivent dans le prolongement de l'acte de production en cultures marines ; en conséquence, il est d'usage constant dans la branche professionnelle, que le personnel ouvrier et les cadres soient amenés à exercer des tâches liées à la tenue et à l'animation des points de vente et/ ou de dégustation des produits de l'exploitation conchylicole qui les emploient.

#### 1. Personnel ouvrier

Ouvrier, échelon 1 :

Travaux conchylicoles (en mer et à terre) sans difficulté particulière.

Niveau correspondant à des ouvriers sans formation aquacole ni expérience particulière.

Ouvrier qualifié, échelon 2 :

Travaux nécessitant une bonne connaissance professionnelle et une bonne polyvalence sur différents postes de l'exploitation.

Niveau CAP minimum ou expérience équivalente.

Ouvrier hautement qualifié, échelon 3 :

Ouvrier répondant aux critères de classification de l'échelon 2 et étant amené à encadrer des ouvriers d'exécution pour des durées limitées et pendant les seules périodes de pointe comme les fêtes de fin d'année.

Chef d'équipe, échelon 4 :

Exerce de manière régulière un commandement sous les directives générales soit de l'employeur, soit d'un cadre sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa tâche. Autonome dans la réalisation de celle-ci. Participe à l'exécution des travaux.

Formation ou expérience approfondie requise.

#### 2. Personnel administratif

Employé, échelon 1 :

Travaux administratifs d'exécution sans autonomie particulière ni technicité.

Employé qualifié, échelon 2 :

Services liés à la gestion de l'entreprise élaborés et réalisés à partir de directives générales.

### 3. Cadres

Cadre, échelon 5 :

Cadre dont la fonction permanente est de diriger les travaux de chefs d'équipes selon les directives journalières établies périodiquement par l'employeur ou un cadre de l'échelon 6.

Cadre administratif, technique ou commercial.

Formation approfondie dans son domaine professionnel.

Cadre, échelon 6 :

Cadre dont la fonction permanente est d'administrer l'exploitation conchylicole selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il peut embaucher le personnel dont il est responsable. Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités et représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion. Il doit avoir les connaissances nécessaires pour remplacer celui-ci pendant les absences de longue durée.

Formation approfondie dans le domaine technique, de la gestion et du commercial.

B. - Prime de remplacement

Lorsqu'un membre du personnel est appelé à remplacer pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives un salarié dont la qualification est supérieure, il recevra durant la période de remplacement au minimum le salaire horaire conventionnel affecté au poste du salarié remplacé.

---

**ART.  
60**

Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant des salaires, la commission mixte de négociation désignée à l'article 9 est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication de cet indice, afin d'étudier une modification des bases de rémunération de l'ensemble du personnel.

Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion.

---

**ART.  
61**

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale et ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;

- 10 % entre 17 et 18 ans.

ART.  
62

a) Dans un autre bassin que celui où est habituellement employé le salarié.

Lorsque le personnel est amené à se déplacer dans un autre bassin conchylicole que celui sur lequel il est régulièrement employé, dès lors que ce déplacement nécessite un découcher, l'employeur devra organiser l'hébergement et les repas et les prendre à sa charge.

b) Pour des vacances d'une durée réduite.

En référence à l'article 78, alinéa 5, de la présente convention, lorsqu'un salarié est amené à se déplacer par ses propres moyens sur son lieu de travail pour une vacation inférieure à 4 heures, il lui sera alloué une indemnité de transport dont le montant est fixé par avenant.

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

ART.  
63

Les avantages en nature sont calculés en référence au SMIC horaire comme suit :

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

ART.  
10

L'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires de négociation et de conciliation.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'imputent pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Les frais de déplacements sont à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention selon les modalités suivantes :

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à 1 par organisation syndicale représentative ;
- les frais de déplacement sont indemnisés par réunion et par personne sur les bases suivantes :
- les titres de transports sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe ;
- les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités à un plafond de 450 F par nuitée et de 150 F par repas.

Le financement de l'indemnisation des frais de déplacement prévus au présent article est mutualisé au niveau de la profession. Il en est de même pour les frais de fonctionnement de la convention collective nationale.

Les cotisations correspondantes sont entièrement à la charge des employeurs.

Le taux de cotisation est de 1 pour 1 000 de la masse salariale pour les entreprises relevant de la présente convention. Les fonds sont gérés par une association créée spécifiquement et dénommée « association pour la gestion du paritarisme en conchyliculture ». Cette association est gérée et administrée par un bureau dont les membres sont choisis parmi les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces postes sont répartis équitablement entre la représentation patronale et la représentation salariale.

ART.  
51

Les entreprises occupant moins de 10 salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès du FAF de la pêche et des cultures marines d'une contribution de 0,15 % de la masse salariale au titre du plan de formation.

Les entreprises occupant au moins 10 salariés situées dans le champ d'application du présent accord s'acquitteront auprès du FAF de la pêche et des cultures marines d'une contribution de 0,9 % de la masse salariale au titre du plan de formation.

Les contributions collectées au titre de la formation en alternance et du capital temps formation seront obligatoirement intégralement versées par les entreprises de la branche professionnelle au FAF de la pêche et des cultures marines.

Ces contributions (au titre du plan de formation, de la formation en alternance et au titre du capital temps formation) sont collectées par le FAF de la pêche et des cultures marines et mutualisées intégralement conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Tout salarié relevant de publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté définis ci-après peut demander, par écrit, à participer au titre du plan de formation de l'entreprise, à des actions de formation éligibles au capital de temps de formation.

Les publics éligibles au capital de temps de formation sont en priorité :

- les salariés non titulaires d'un diplôme professionnel (CAP, BEP ..) ;
- les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un brevet d'études professionnelles ou d'un baccalauréat professionnel, qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle d'un niveau supérieur ;
- les salariés de tous niveaux, rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, ainsi que ceux devant faire face à des mutations technologiques, et en particulier ceux âgés de 45 ans et plus.

Les actions de formation correspondant aux salariés définis ci-dessus ont pour objet :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'élargissement du champ d'activité ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations technologiques.

La durée minimale de formation ouverte au titre du capital de temps de formation est de 300 heures.

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier :

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de 4 années consécutives ou non, dont 2 années dans l'entreprise ;
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchise de 4 années.

La satisfaction aux demandes exprimées par les salariés répondant aux conditions fixées au point ci-dessus peut être différée :

- dans les établissements de 200 salariés et plus, si le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total de salariés dudit établissement ;
- dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures demandées au titre du capital de temps de formation dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées pendant l'année.

Conformément aux dispositions de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnel, les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées, en partie, pendant les périodes non travaillées par les salariés.

A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, 50 % du montant de la contribution des entreprises au financement du congé individuel de formation seront versés à la section conchylicole de l'OPCA de la pêche pour être affectés au financement du capital de temps de formation.

ART.  
53

On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à une entreprise agréée par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles [L. 117-1](#) et suivants et [R. 117-1](#) et suivants ainsi que [D. 117-1](#) et suivants du code du travail.

Le contrat doit être passé par écrit, conformément à un modèle type, établi en 3 exemplaires, puis enregistré par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles.

La résiliation du contrat est possible pendant les 2 premiers mois de l'apprentissage. Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles. Passé le délai de 2 mois, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le conseil de prud'hommes.

En cas d'absence de l'apprenti pour cause de maladie, la prolongation éventuelle de l'apprentissage ne saurait être prononcée que si le directeur du centre de formation d'apprentis estime que la préparation a été insuffisante et que l'apprenti ne peut valablement se présenter à l'examen. Le contrat doit alors être prorogé jusqu'à la session suivante dans les conditions de rémunération prévues à l'[article D. 117-3 du code du travail](#). Dans le cas contraire, et si l'apprenti subit avec succès les épreuves de l'examen, aucune compensation de durée ne peut être exigée par l'employeur.

ART.  
54

La présente convention collective nationale s'applique aux apprentis.

L'apprenti doit être inscrit dans un centre de formation et toutes facilités doivent être laissées pour suivre les cours que dispense ce centre et qui doivent conduire au diplôme de l'enseignement technologique correspondant à la formation prévue au contrat.

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage y compris pour le temps consacré à l'enseignement ; ce salaire est conforme à la réglementation.

## SECTION 2

# Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 47 du 7 janvier 2025

ART.

1er

À compter du 1er février 2025, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire brut minimum conventionnel exprimé en euros à compter du 1er février 2025
1	11,88 €
2	12,00 €
3	12,32 €
4	12,65 €
5	13,90 €
6	18,29 €

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.*

*(Arrêté du 17 mars 2026 - art. 1)*

ART.

2

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.

3

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier.

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

ART.

4

Le présent avenant concerne les seules entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture et des cultures marines.

ART.

5

Le présent avenant est applicable à compter du 1er février 2025.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.  
6

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART.  
7

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le SNEC étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

ART.

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Après avoir rappelé le contexte économique des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation du Smic le 1er novembre 2024.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche se sont accordés sur une augmentation de la grille de salaires à hauteur de 2 % pour l'échelon 1 et 1,6 % pour les échelons 2 à 6.

Cet accord de branche sur les salaires dans la conchyliculture reflète l'engagement commun à surmonter ces défis multiples, à promouvoir une croissance équilibrée et à garantir des conditions de travail justes et durables pour l'ensemble des acteurs de la filière conchylicole.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit.

### SECTION 3

# Avenant : Avenant n° 1 du 24 août 2004 à l'accord collectif national paritaire du 22 septembre 2003

Source officielle Légifrance

ART.

1

Ajout après le dernier alinéa de l'article 6 « Commission de suivi » du texte suivant : « En cas de changement d'organisme assureur décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation.

Néanmoins, la résiliation du présent accord ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité et d'invalidité suite à décès en cours de service à la date d'effet de résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'[article L. 912-3 du code de la sécurité sociale](#) organiseront également, en cas de changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation (sur la base au minimum de la valeur du point ARCCO) par négociation avec le nouvel assureur ou tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Les salariés bénéficiant d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ou l'ENIM et de rente d'invalidité, se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rente). Le changement d'organisme assureur se fera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien des garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le présent accord.

Par contre, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale ou l'ENIM et de rente d'invalidité.

En outre, en cas de changement d'organisme assureur, les provisions liées aux sinistres en cours de services seront transférées, avec son accord, au nouvel assureur. Ce dernier assurera alors, d'une part, le paiement de la prestation de base et leurs futures revalorisations conformément à l'[article L. 912-3 du code de la sécurité sociale](#) et, d'autre part, le maintien de la garantie décès afférente aux prestations en cours de service. »

ART.

2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART.

3

Le présent avenant entrera en vigueur dès lors que son arrêté d'extension aura été publié au Journal officiel de la République française.

## SECTION 4

# Avenant : Avenant n° 29 du 11 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 23 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

### « Article 23 Indemnité de licenciement

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise a droit en cas de licenciement à une indemnité calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

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

La rémunération constituant la base de calcul de l'indemnité légale est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées au salarié pendant cette période ne sont alors prises en compte que dans la limite du prorata. »

ART.  
2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART.  
3

*Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail. [\(1\)](#)*

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#).

*(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du III de l'article 3 du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer et à la composition et au fonctionnement de la commission nationale de la négociation collective maritime.*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

---

ART.

4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 27 septembre 2017.

*(1) Les dispositions relatives à la date d'effet sont étendues sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-1 et L. 2261-15 du code du travail.*

*(Arrêté du 26 juin 2019 - art. 1)*

---

ART.

Le présent avenant est établi en application des ordonnances du 22 septembre 2017, publiées au Journal officiel du 23 septembre et des articles [R. 1234-1](#), [R. 1234-2](#) et [R. 1234-4](#) du code du travail.

## SECTION 5

# Avenant : Avenant n° 32 du 15 janvier 2019

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail. [\(1\)](#)

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'[article L. 2261-15 du code du travail](#).

*(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du III de l'article 3 du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer et à la composition et au fonctionnement de la commission nationale de la négociation collective maritime.*

*(Arrêté du 2 mars 2021 - art. 1)*

### ART. 2

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat nationale des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

### ART.

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et qui comptent, à 97,4 %, moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective du secteur de la conchyliculture – oct. 2013).

L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles [L. 2261-23-1](#) et [L. 2232-10-1](#) sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## SECTION 6

# Avenant : Avenant n° 35 du 13 juin 2019

Source officielle Légifrance

ART.

1er

« c) Pendant la période de délai-congé, le salarié licencié est autorisé, afin de chercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter chaque jour pendant une durée maximale de 2 heures par jour ouvré, dans la limite de 39 heures par mois. Le moment de la journée où peuvent se placer ces absences est fixé alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Ces heures d'absence peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'une des parties, en accord avec l'autre. Elles ne donnent pas lieu à réduction de salaire. »

ART.

2

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre chargé du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#).

ART.

3

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat national des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

## SECTION 7

# Avenant : Accord du 27 janvier 2021 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

L'article 4.2 « Délais de carence » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par [avenant du 11 décembre 2014](#) puis par avenant du 26 janvier 2017, est modifié comme suit.

« Lors de chaque arrêt de travail d'un salarié justifiant de plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie, d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation commencera à courir au lendemain d'une franchise de 30 jours continus.

Pour les salariés justifiant de moins de 1 an d'ancienneté au sein de l'entreprise, la franchise est inchangée à 180 jours continus. »

*(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article D. 1226-3 du code du travail.*

*(Arrêté du 24 février 2022 - art. 1)*

### ART. 2

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1er avril 2021.

### ART. 3

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir le régime professionnel de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés ([art. L. 2261-23-1 du code du travail](#)).

### ART.

Le présent accord a pour objet de réviser, par son allongement, le délai de carence applicable par le régime de prévoyance de la conchyliculture en matière d'incapacité de travail en vue du rétablissement de l'équilibre du régime.

SECTION 8

# Avenant salaires : Avenant n° 13 du 10 octobre 2008

Source officielle Légifrance

ART.

1

A compter du 1er novembre 2008 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
1	8,71
2	8,82
3	9,04
4	9,33
5	10,38
6	13,65

ART.

2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART.

3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er novembre 2008.

SECTION 9

## Avenant salaires : Avenant n° 16 du 14 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

A compter du 1er janvier 2011, les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	9,00
2	9,13
3	9,36
4	9,66
5	10,75
6	14,14

ART.  
2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART.  
3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er janvier 2011

## Avenant salaires : Avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

A compter du 1er février 2014, les salaires minimaux garantis sont les suivants :

(En euros.)

Echelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	9,54
2	9,65
3	9,90
4	10,21
5	11,36
6	14,94

ART.  
2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART.  
3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er février 2014.

SECTION 11

## Avenant salaires : Avenant n° 22 du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2017

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

À compter du 1er février 2017, les salaires minimaux garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire
1	9,77
2	9,93
3	10,20
4	10,48
5	11,65
6	15,31

ART.  
2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART.  
3

Le présent avenant prendra effet au 1er février 2017.

# Avenant salaires : Avenant n° 37 du 15 janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

À compter du 1er février 2020 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé
1	10,36
2	10,59
3	10,88
4	11,17
5	12,34
6	16,22

ART.  
2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

ART.  
3

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1er février 2020.

SECTION 13

# Avenant salaires : Avenant n° 43 du 31 mai 2022

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

À compter du 1er juin 2022 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	10,86
2	11,19
3	11,49
4	11,79
5	13,03
6	17,13

(1) Article étendu sous réserve de l'application du salaire minimum interprofessionnel de croissance.  
(Arrêté du 17 mars 2023 - art. 1)

ART.  
2

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.  
3

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

ART.  
4

Le présent avenant concerne les entreprises définies au champ d'application de la convention collective conchyliculture et cultures marines.

ART.  
5

Le présent avenant est applicable à compter du 1er juin 2022.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

---

ART.  
6

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail](#).

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

---

ART.  
7

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre du travail 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le syndicat patronal étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

---

ART.

Comme convenu lors de la dernière réunion en date du 14 janvier 2022, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés se sont à nouveau réunis le 31 mai 2022 afin d'échanger sur les salaires eu égard au contexte d'inflation, de hausse du Smic et à la lueur de la croissance et contexte économique de la filière.

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Ils conviennent de porter le 1er échelon des salaires minima garantis au-dessus du Smic et conviennent des salaires suivants pour les autres échelons.

# Lexique

---

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).