

# Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Chapitre Ier : Dispositions générales](#)
- [Chapitre II : Liberté syndicale-Représentation du personnel](#)
- [Chapitre III : Contrat de travail](#)
- [Chapitre IV : Durée du travail et repos](#)
- [Chapitre V : Congés payés](#)
- [Chapitre VI : Absences pour maladie, accident du travail, maternité](#)
- [Chapitre VII : Prévoyance](#)
- [Chapitre VIII : Apprentissage, formation professionnelle](#)

[Chapitre Ier : Dispositions générales](#)

## **Chapitre Ier : Dispositions générales**

### **Champ d'application**

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national à l'exception des départements et territoires d'outre-mer les relations de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises qui exercent à titre principal les professions de mareyeurs et de sauteurs-saurisseurs.

### **Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### **Formalités de dépôt et publicité**

Cinq exemplaires de la présente convention sont déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et deux exemplaires au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris (section commerce.)

Conformément à l'article L. 135-7 du code du travail, la diffusion de la convention collective est assurée aux représentants du personnel (C.E., D.P.) et aux délégués syndicaux. Un exemplaire est

mis à la disposition du personnel dans chaque établissement.

## **Avantages acquis**

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de réduction d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables résultant des accords collectifs et des conventions collectives conclus aux niveaux régional, départemental ou local ou des usages.

Toutefois, les avantages reconnus, soit par la présente convention, soit par des avenants, ne peuvent, en aucun cas, s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet.

## **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs peut adhérer à la présente convention collective. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention et fait l'objet des formalités de dépôt définies au 1-3 ci-dessus.

## **Dénonciation**

La convention peut être dénoncée par l'une des parties signataires avec un préavis de " trois " mois. La dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires. Elle fait l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

A défaut de conclusion d'une convention collective nouvelle ou de renonciation à la dénonciation, la présente convention continue à produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

## **Commission paritaire nationale de négociation**

### 1-7-1. Composition et mission

Il est institué une commission nationale de négociation composée de représentants des organisations professionnelles patronales et des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche.

Cette commission est chargée d'examiner toutes les propositions d'amélioration ou de révision concernant la présente convention.

Lorsque l'une des parties demande la réunion de la commission, cette demande, faite par écrit, doit être accompagnée d'une proposition précise.

## **Commission nationale de conciliation et d'interprétation**

Il est institué une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation composée de deux collèges :

- un collègue salarié comprenant deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés ;
- un collègue employeur d'un même nombre total de représentants.

La commission est compétente pour débattre :

- de tout problème de la présente convention ;

## **Egalité professionnelle - Egalité de traitement**

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du 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.

## **Chapitre II : Liberté syndicale-Représentation du personnel**

### **Liberté et droits syndicaux**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté et le droit, pour chacun, d'adhérer ou d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

## **Délégués du personnel**

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément aux dispositions des articles L. 421-1 à L. 426-1 du code du travail.

## **Comité d'entreprise**

Un comité d'entreprise est institué obligatoirement dans les entreprises ou établissements dont l'effectif de 50 salariés au moins est atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

Les règles qui définissent les conditions de fonctionnement et les attributions du comité d'entreprise ainsi que les modalités de désignation de ses membres sont fixées au titre III du livre IV du code du travail (partie Législative et Réglementaire).

## **Commission paritaire locale**

Il est créé au niveau d'un port ou d'un quartier maritime une commission paritaire professionnelle à l'initiative conjointe des organisations syndicales représentatives de salariés et des structures professionnelles patronales locales.

La composition, le rôle et les modalités de fonctionnement de cette commission sont fixés comme suit :

### **2-4-1. Composition**

Le nombre de représentants est fixé de façon à respecter la parité :

# **Chapitre III : Contrat de travail**

## **Embauchage**

Tout embauchage dans l'entreprise donne lieu à une visite médicale obligatoire pendant la période d'essai.

## **Période d'essai**

La période d'essai est fixée de date à date, à un mois pour les ouvriers et les employés des niveaux I à IV, deux mois pour les agents de maîtrise de niveaux V et VI, et à trois mois pour les cadres. Pendant cette période, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Le salarié maintenu dans l'entreprise après la période d'essai est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée pour l'emploi considéré.

## **Rupture du contrat et préavis**

A l'issue de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis est fixée comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

QUALIFICATION DU SALARIE : Ouvriers, employés, niveau I à IV.

MODE DE RUPTURE :

- Démission quelle que soit l'ancienneté : préavis d'1 mois.
- Licenciement jusqu'à deux ans d'ancienneté : préavis d'1 mois.
- Licenciement au delà de deux ans d'ancienneté : préavis de 2 mois.

## **Indemnité de licenciement**

Tout salarié licencié reçoit en dehors des cas de faute grave ou lourde, à partir de deux ans de présence, une indemnité calculée comme suit :

- pour moins de dix ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Cette indemnité est majorée de 10 p. 100 lorsque le salarié concerné est âgé de plus de cinquante ans à la date effective de son licenciement.

## **Certificat de travail**

A l'expiration du contrat de travail, il est remis à tout salarié un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom, adresse et raison sociale de l'employeur ;
- nom, adresse du salarié ;
- date d'entrée (période d'essai comprise) ;
- date de sortie, et fin de contrat ;
- nature du ou des emplois occupés ;
- lieu et date de délivrance ;
- signature de l'employeur ;

# Départ ou mise à la retraite

## 3.6.1. Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire d'un salarié souhaitant bénéficier des droits à une pension de retraite intervient dans les conditions fixées par la loi.

Les salariés, âgés de moins de 60 ans, pouvant faire valoir leurs droits à une retraite anticipée, bénéficieront des présentes dispositions.

En cas de départ à la retraite, devront être respectés les délais de préavis suivants :

Catégorie ouvriers employés :

- plus de 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;

## Chapitre IV : Durée du travail et repos

### Durée du travail

L'organisation du temps de travail est une prérogative de l'employeur. Cependant elle ne peut conduire à porter la durée du travail au-delà des limites imposées par les lois et règlements en vigueur.

Les dispositions spécifiques concernant la durée et l'aménagement du temps de travail dans la profession sont déterminées en annexe III de la présente convention.

### Repos hebdomadaire

Tous les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire dont la durée ne peut être inférieure à un jour et demi consécutif par semaine. Le dimanche est obligatoirement un jour de repos.

Lorsque des salariés sont appelés à travailler exceptionnellement le dimanche, le repos est déplacé et organisé par roulement sur un jour et demi non nécessairement consécutif. Toutes les heures accomplies ce jour-là font l'objet d'une majoration de salaire de 100 p. 100, les majorations pour heures supplémentaires éventuelles étant incluses dans cette majoration.

## **Jours fériés**

Le chômage des jours fériés définis ci-après ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération :

- 1er Janvier.
- lundi de Pâques.
- 8 Mai.
- Ascension.
- lundi de Pentecôte.
- 14 Juillet.
- Assomption.
- Toussaint.
- 11 Novembre.
- Jour de Noël.

Lorsque les contraintes liées au travail nécessitent d'occuper un ou des salariés un jour férié normalement chômé, ceux-ci perçoivent une indemnité supplémentaire d'un montant égal à celui de la journée de travail.

## **Travail à temps partiel**

Les employeurs s'engagent à privilégier l'emploi de salariés à temps plein. Toutefois lorsque l'organisation du travail l'exige ou lorsque des demandes sont présentées par les salariés en vue d'être employés à temps partiel, les employeurs peuvent mettre en place le travail à temps partiel en respectant les conditions définies ci-après.

### 4-4-1. Définition.

Sont qualifiés d'horaires à temps partiel les horaires inférieurs d'au moins 1/5 à la durée légale de travail.

## **Chapitre V : Congés payés**

### **Congés payés annuels**

Le régime des congés est établi conformément à la législation en vigueur.



Les quelques principes de base relatifs au calcul des congés payés sont rappelés en annexe IV.

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

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

## **Ordre des départs en congés payés**

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.

## **Congés autorisés pour circonstances de famille**

1° Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous :

- mariage du salarié : quatre jours ;

- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ;

- mariage d'un enfant : deux jours ;

- décès des père, mère, beau-père, belle-mère, conjoint, enfant : deux jours ;

- décès des frère, soeur, beau-frère, belle-soeur : un jour ;

- présélection militaire : dans la limite de trois jours ;

## **Chapitre VI : Absences pour maladie, accident du travail,**

## **maternité**

### **Indemnisation des absences**

6-1-1. En cas de maladie ou accident du travail

Les salariés absents pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical, à condition de justifier dans les 72 heures de leur incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale, sont indemnisés pour une fraction de leur rémunération dans les conditions suivantes :

ANCIENNETÉ : 1 à 3 ans .

DURÉE D'INDEMNISATION :

- 90 p. 100 de la rémunération antérieure : 30 jours.

### **Garantie d'emploi**

6-2-1. Les absences résultant de la maladie entraînent la suspension du contrat de travail

En cas de nécessité de remplacement, l'employeur est tenu de faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée. Toutefois, si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de douze mois consécutifs, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail. Il doit alors respecter la procédure de licenciement et verser les indemnités légales de licenciement.

## **Chapitre VII : Prévoyance**

### **Champ d'application**

Les entreprises assujetties à la présente convention sont tenues, à compter de la date d'extension de cette convention, d'assurer à leurs salariés un régime de prévoyance comportant les prestations minima définies ci-dessous.

# Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises relevant de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs, présents à l'effectif au jour ou à compter de la mise en place du régime de prévoyance.

## Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive (3e catégorie d'invalidité définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) reconnue avant la liquidation de sa pension vieillesse donne lieu au versement anticipé du capital décès.

Pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés, ce capital est porté à 200 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

Sur demande de l'intéressé, ce capital peut être fractionné sous forme de rente. Le versement du capital met fin à la garantie décès.

## Décès

En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, les bénéficiaires perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 100 % des salaires bruts des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

En cas de décès du salarié, consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les bénéficiaires perçoivent de l'organisme assureur un capital égal à 200 % des salaires bruts, limités aux tranches A et B, des 12 derniers mois d'activité (reconstitué en cas d'embauche récente).

## Rente éducation

Conditions.

En cas de décès d'un salarié, il est versé au représentant légal des enfants à charge une rente éducation calculée en pourcentage des salaires ayant donné lieu au calcul du capital-décès ci-dessus, soit :

-5 p. 100 du salaire annuel brut par enfant jusqu'à onze ans ;

-10 p. 100 du salaire annuel brut par enfant de douze à seize ans ;

-15 p. 100 du salaire annuel brut par enfant de dix-sept à dix-huit ans ou vingt-cinq ans en cas de poursuite d'études.

## **Bénéfice des garanties**

Le bénéfice des garanties décès, invalidité absolue et définitive, rente éducation est assuré aux salariés dès leur premier jour de travail. Ces garanties sont également assurées aux salariés en arrêt de travail et tant qu'il n'y a pas rupture du contrat de travail. En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'exonération de cotisation intervient dès que le droit au maintien du salaire est épuisé.

## **Incapacité de travail et invalidité**

En cas d'incapacité de travail et à l'expiration de la période d'indemnisation prévue au 6.1.1 de la convention collective, tout salarié doit percevoir par le régime de prévoyance, le complément des prestations de la sécurité sociale à concurrence de 70 % du salaire brut.

La durée des garanties pour le service de ces prestations est identique à la durée des prestations de la sécurité sociale.

## **Gestion du régime**

Clause de revalorisation

Les prestations seront revalorisées sur la base du pourcentage de majoration de la valeur du point ARRCO.

## **Cotisation**

Le taux de cotisation global du régime de prévoyance applicable à compter du 1er janvier 2010 est porté à 1, 98 % TA / TB de la masse salariale de l'ensemble du personnel.

(En pourcentage.)

## **Cotisations**

Le taux de cotisation global du régime de prévoyance applicable à compter du 1er janvier 2010 est porté à 1, 98 % TA / TB de la masse salariale de l'ensemble du personnel.

## **Résiliation**

En cas de résiliation de l'adhésion :

## **Dispositions applicables aux cadres**

## **Compensation financière**

Chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale et ne bénéficiant pas de la réserve d'adhésion prévue à l'article 7.7 au 1er octobre 1990 est tenue d'adhérer au GNP au 1er octobre 1990 ou dès la date de sa création si celle-ci lui est postérieure.

## **Chapitre VIII : Apprentissage, formation professionnelle**

### **Apprentissage**

Les règles qui régissent l'organisation et les conditions de l'apprentissage sont définies au livre Ier, chapitre Ier du code du travail.

L'apprenti qui obtient un C.A.P. bénéficie d'une priorité d'embauche dans sa catégorie pendant une période de six mois à compter de la date d'obtention dudit C.A.P.

### **Formation du personnel**

Pour être imputées sur la participation légale au financement de la formation professionnelle, les actions de formation doivent s'intégrer dans une des catégories suivantes :

- actions d'adaptation ;
  
- actions de promotion ;

- actions de prévention ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- actions de préformation ;
- actions de préparation à la vie professionnelle ;
- actions de conversion.

## **Congé individuel de formation**

Le congé de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Ce congé est destiné à satisfaire des aspirations individuelles sans lien obligatoire dans l'entreprise.

## **Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle**

Les entreprises s'engagent à favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par la formation en alternance qui devra être conduite dans le cadre strict des lois en vigueur.