

Accord relatif au travail intermittent

PREAMBULE

L'article L.3123-33 du code du travail permet la conclusion de contrats de travail intermittent dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu.

Le présent accord poursuit deux objectifs :

- Autoriser les entreprises de notre branche d'activité à recourir au contrat de travail intermittent permettant d'adapter leurs besoins en personnel aux fluctuations de leur charge ;
- Mettre à jour les stipulations de l'annexe 6 de l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée pour les conformer aux évolutions législatives et jurisprudentielles intervenues depuis 2000. Cette annexe est donc abrogée et remplacée par le présent accord.

Les parties ont déterminé les éléments nécessaires à la validité juridique des contrats de travail intermittent, notamment en fixant les emplois permanents éligibles qui peuvent être pourvus par ce moyen. Elles ont ensuite encadré certaines modalités du contrat de travail intermittent en prévoyant notamment une durée minimale de travail et le lissage de la rémunération. Elles ont enfin rappelé accord certaines dispositions d'ordre public du code du travail dans un but pédagogique.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

Ceci ayant été préalablement rappelé, il est convenu ce qui suit :

Article 1 – Principe

Conformément aux articles L.3123-33 et suivants du Code du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est à durée indéterminée.

Article 2 – Emplois éligibles au travail intermittent

Compte tenu de l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, ce type de contrat est susceptible de s'appliquer au recrutement d'employés de marée, niveau I, filière « préparation, logistique, atelier » travaillant uniquement la coquille Saint-Jacques.

- décoquilleurs ;
- énucléateurs ;
- décortiqueurs.

Article 3 – Mentions obligatoires du contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est écrit et mentionne :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération qui peut être lissée sur l'année ;
- la durée annuelle minimale de travail ;
- les périodes de travaillées et celles non travaillées dans l'année ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les modalités et les périodes de prise des congés payés.

Les parties mettent à disposition à la disposition des entreprises et des salariés de la branche un modèle de contrat de travail intermittent. Il est placé en annexe. Les entreprises et les salariés de la branche sont libres d'y recourir, de l'adapter ou de rédiger leur propre contrat, sous réserve de respecter les stipulations du présent accord.

Article 4 – Durée minimale annuelle de travail et dépassement de celle-ci

La durée minimale annuelle de travail est fixée à 800 heures de temps de travail effectif sur une période de 12 mois consécutifs (période de référence), sauf stipulation contractuelle fixant une durée inférieure à la demande du salarié.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale stipulée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée, soit 267 heures maximum pour une durée minimale annuelle de travail fixée contractuellement à 800 heures, sauf accord écrit du salarié.

Article 5 – Fixation et organisation des périodes travaillées

Le contrat de travail fixe les dates de début et de fin de chaque période travaillée et la répartition des heures de travail à l'intérieur de chacune d'elles.

Cette répartition pourra être modifiée dans le respect des conditions suivantes : respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires minimum et communication du planning par remise en main propre ou affichage.

Article 6 – Modalités de prise des congés payés

Les congés payés sont pris en dehors des périodes travaillées, sauf accord contraire des parties. Ils ne s'imputent pas sur la durée minimale annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

Article 7 – Rémunération mensuelle lissée et heures supplémentaires

Il est rappelé que les salariés sous contrat de travail intermittent sont légalement exclus de la mensualisation.

Aussi, les parties conviennent, en application de l'article L.3123-38 alinéa 3 du code du travail, que :

- la rémunération mensuelle des salariés est indépendante du nombre réel d'heures travaillées dans le mois ; elle est lissée (article 7.1) ;

- les heures supplémentaires ne sont pas comprises dans la rémunération mensuelle lissée. Elles seront payées à échéance mensuelle en s'ajoutant à la rémunération mensuelle lissée. Elles pourront être récupérées sans diminution de la rémunération mensuelle lissée (article 7.2).
- Enfin, pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours de période de référence, une régularisation sera opérée à chaque fin de période de référence ou à la date du départ salarié, afin que la rémunération corresponde aux heures réellement travaillées sur la période de référence concernée (article 7.3).

Article 7.1 – Lissage et montant de la rémunération mensuelle

Le montant de la rémunération mensuelle lissée est la somme :

- du salaire de base correspondant à la durée minimale annuelle contractuelle de travail.

Il est calculé selon proratisation correspondant, d'une part, à la fraction de la durée minimale annuelle contractuelle de travail sur 1 607 heures (base temps complet présent toute l'année) exprimée en pourcentage et, d'autre part, au salaire mensuel du niveau conventionnel du salarié pour 151,67 heures de travail (base temps complet présent toute l'année).

Par exemple : le salaire mensuel de base d'un salarié intermittent soumis à une durée minimale annuelle contractuelle de travail de 800 heures selon un taux horaire de 10,85 € bruts correspondant à son niveau de classification, est calculé de la façon suivante :

- $800/1607 = 49,78\%$;
- $10,85 * 151,67 = 1\,645,48\text{ €}$;
- $1\,645,48 * 49,78\% = 819,21\text{ €}$.

Le salaire de base est de 819,21 €.

- de l'indemnité de congés payés égale à 10% du salaire de base.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié en cours d'année, la rémunération brute du mois de l'embauche ou du départ sera calculée au prorata temporis.

Les primes conventionnelles s'ajouteront, le cas échéant, à la rémunération lissée ci-dessus.

Article 7.2 – Décompte et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine au-delà de 35 heures de travail effectif. Elles sont payées à échéance mensuelle et s'ajouteront à la rémunération mensuelle ci-dessus.

Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur à la demande du salarié laquelle ne peut être refusée par l'employeur.

L'employeur peut proposer au salarié l'attribution d'un repos compensateur. Elle est subordonnée à l'acceptation expresse du salarié.

L'option entre le paiement des heures supplémentaires ou son remplacement par un repos compensateur majoré engage l'employeur et le salarié pour une période de quatre mois consécutifs.

Article 7.3 – Régularisation à la fin de chaque période de référence ou en cas de départ du salarié

Lorsqu'un salarié, du fait de son arrivée ou de son départ en cours d'année n'aura pas accompli la totalité de la durée annuelle contractuelle de travail, une régularisation de sa rémunération sera réalisée soit à son départ, soit à la fin de de la période de référence, dans les conditions ci-après :

- Lorsqu'un salarié aura accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il sera alloué au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérée dans le cadre du salaire lissé.
- Lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle lissée, une régularisation sera opérée entre les sommes versées et les sommes réellement dues, soit avec la dernière paie, en cas de départ, soit sur la paie du mois suivant la période de référence de l'embauche.

Article 8 – Calcul de l'ancienneté

Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté.

Article 9 – Egalité de traitement avec les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet

Les salariés intermittents bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à durée indéterminée à temps complet, y compris ceux relatifs au travail de nuit, sous réserve de modalités spécifiques prévues par accord collectif.

Article 10 – Priorité conventionnelle de passage à temps complet

Les salariés recrutés en contrat de travail intermittent qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Cependant, en cas de pluralité de candidatures pour un même poste à temps plein – de même catégorie professionnelle ou équivalent – entre une salarié en contrat de travail intermittent et un salarié à temps partiel, c'est ce dernier qui doit être privilégié en application de la priorité légale de passage à temps complet dont il bénéficie.

Article 11 – Suivi du recours au contrat de travail intermittent par l’Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a été créé par l’accord du 16 décembre 2006 et révisé par l’avenant n°28 du 26 juin 2009. Il est toujours en vigueur.

Les travaux de cet observatoire permettent notamment d’appuyer les négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L’article 2 de cet avenant stipule que l’OPMQ recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d’observation dans la branche professionnelle :

- Evolutions économiques et technologiques ;
- Devenir de l’emploi ;
- Perspectives démographiques ;
- Offre de formation initiale et professionnelle.

Les parties conviennent d’ajouter un cinquième champ d’observation : le recours au contrat de travail intermittent dans la branche.

L’article 2 de l’avenant n°28 du 26 juin 2009 est donc modifié en conséquence.

Article 12 – Abrogation de l’annexe 6 « Travail intermittent » de l’accord du 27 octobre 2000

L’annexe 6 « Travail intermittent » de l’accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l’aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée, est supprimée à compter de la date d’entrée en vigueur du présent accord.

Elle est remplacée par le présent accord.

Article 13 – Date d’effet, formalité de dépôt et demande d’extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de la publication de l’arrêté d’extension au Journal Officiel.

La partie la plus diligente procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des prud’hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d’extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 14 – Durée, révision et dénonciation de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra

comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

Article 15 – Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Fait à Paris, le 17 juin 2022, en 5 exemplaires originaux.

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat(s) de salariés :

Union du Mareyage Français (UMF)

CGT PORTS ET DOCKS

ANNEXE
MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE INTERMITTENT

Entre :

La société, (forme juridique de la société), dont le siège social est situé (adresse) à (Ville) (Code postal)), inscrite au RCS de (lieu) sous le numéro (numéro RCS), représentée aux présentes par, en sa qualité de, ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,

Ci-après dénommée « La société »,

D'une part,

Et :

M/Mme né(e) le à (.....),

De nationalité

Demeurant à (.....)

Ci-après dénommé(e) « Le salarié »,

D'autre part,

APRES AVOIR RAPPELE :

Les parties sont convenues de formaliser les modalités et conditions de leur collaboration par la signature du présent contrat de travail intermittent prévu par les articles L.3123-33 et suivants du code du travail et les dispositions étendues de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs y afférentes.

Le salarié est ainsi recruté à l'emploi de qui comporte, par nature, une alternance de périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Les parties déclarent s'obliger réciproquement à respecter les principes fondamentaux de leur collaboration, tels qu'ils sont définis en particulier par les dispositions du présent contrat, les dispositions conventionnelles applicables.

En outre, le salarié est informé qu'en application de l'article L.6315-1 du code du travail, il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Ceci étant préalablement exposé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1
Engagement

Le salarié est engagé par la société selon contrat à durée indéterminée intermittent à compter du, son poste comportant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

L'engagement du salarié est conclu sous réserve des résultats de la visite d'information et de prévention voire de la visite médicale d'embauche décidant de son aptitude au poste proposé.

La déclaration préalable à l'embauche du salarié a été effectuée à l'URSSAF de

Le salarié pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi informatique et libertés.

Le salarié déclare n'être tenu par aucune clause de non-concurrence empêchant la conclusion du présent contrat.

Article 2
Emploi et qualification

La société engage le salarié en qualité de

A ce titre, il est attribué au salarié la qualification de....., niveau....., de la classification professionnelle établie par la convention collective des mareyeurs-expéditeurs.

Les principales attributions du salarié sont listées dans la fiche de poste annexée aux présentes.

Cette liste n'est ni exhaustive ni limitative. Elle est par nature évolutive et le salarié accepte d'effectuer des tâches annexes ou accessoires.

Le salarié devra se conformer aux directives et instructions qui lui seront données par ses supérieurs hiérarchiques, en ce qui concerne les diverses modalités d'exercice de son activité professionnelle, et s'engage à exercer ses attributions au mieux des intérêts de la Société.

Le salarié s'engage à effectuer toute formation organisée et prise en charge par l'entreprise.

Article 3
Durée, prise d'effet du contrat et période d'essai

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du

L'engagement du salarié ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'une durée de mois à compter de la date d'embauche.

Au cours de cette période, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans indemnités de rupture.

Cette période d'essai pourra faire l'objet d'un renouvellement pour une durée deet ce, d'un commun accord avec le salarié.

Toutefois, la partie qui souhaitera rompre le contrat de travail pendant la période d'essai devra respecter le délai de prévenance fixé par les articles L.1221-25 et L.1221-26 du Code du Travail.

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai, en raison de l'absence du salarié, ou pour quelque motif que ce soit, prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un temps de travail effectif.

Article 4 **Durée du travail**

Le contrat de travail est conclu à durée indéterminée mais comprend des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

La durée annuelle du travail ne pourra être inférieure à heures sur une période de 12 mois consécutifs.

Cette période de référence va de [jour/mois] année N au [jour/mois] année N+1 / correspond à l'année civile.

La durée annuelle du travail n'inclut pas les congés payés acquis au cours de la période de référence.

Il est possible de dépasser cette durée contractuelle et de demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail précitée, conformément aux dispositions conventionnelles.

Les périodes de travail et les périodes d'inactivité sont les suivantes :

.....

(Prévoir la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes de travail).

Cette répartition pourra être modifiée dans le respect des conditions suivantes : respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires minimum et communication du planning par tous moyens.

Article 5 **Rémunération**

En contrepartie de l'exercice de ses fonctions, le salarié percevra une rémunération mensuelle lissée indépendante du nombre réel d'heures travaillées dans le mois. Cette rémunération est d'un montant de € bruts, se composant :

- d'un salaire de base correspondant à la durée minimale annuelle contractuelle de travail, calculée selon la formule de l'article 7.1 de l'accord de branche relatif au contrat de travail intermittent ;*
- d'une indemnité de congés payés égale à 10% du salaire de base ci-dessus.*

Les primes conventionnelles et le paiement des heures supplémentaires travaillées dans le mois s'ajouteront, le cas échéant, à la rémunération lissée ci-dessus.

Article 6
Lieu de travail

A titre d'information, le lieu de travail du salarié est fixé au siège social/siège administratif/au sein de l'établissement de la société situé à(.....).

Article 7
Confidentialité

Au cours de l'exécution du présent contrat, le salarié peut avoir connaissance de faits, d'évènements, de documents ou de renseignements confidentiels ou définis comme tels par l'employeur. La société insiste sur le caractère essentiel du respect de cette obligation de confidentialité.

Le salarié sera tenu à la plus grande discrétion professionnelle à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise: organisation, méthodes, résultats, projets, clients, politique commerciale.

Cette obligation de discrétion professionnelle est valable aussi bien pendant la collaboration des parties qu'à l'issue de celle-ci, quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture.

Article 8
Absence et indisponibilité

Le salarié est tenu de prévenir immédiatement la société de toute absence quel qu'en soit le motif.

Le salarié s'engage à fournir un certificat médical ou tout autre justificatif approprié à son absence dans les 72 heures.

Le salarié s'engage à informer régulièrement la direction de l'évolution de son état.

En cas de prolongation de son arrêt de travail, le salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

Article 9
Protection Sociale

Dès son engagement, le salarié est affilié et bénéficiera des avantages liés aux régimes de protection sociale et de retraite auxquels adhère l'entreprise, pour sa catégorie professionnelle.

A titre informatif, les régimes sont les suivants :

- *régime de retraite complémentaire souscrit auprès de situé.....*
- *régime de prévoyance complémentaire à celui de la Sécurité Sociale, souscrit auprès de situé.....*
- *régime de complémentaire santé, souscrit auprès de situé*

En contrepartie, il sera prélevé mensuellement sur la paie du salarié la retenue correspondante à la quote-part salariale des cotisations à ces différents régimes, tant en ce qui concerne les régimes en vigueur que ceux qui pourraient être ultérieurement mis en place ou modifiés.

Les régimes de prévoyance complémentaire et de complémentaire santé sont obligatoires et collectifs.

Une notice d'information a été remise au salarié à ce titre.

Article 10 **Information sur la protection des données personnelles**

Dans le cadre de la gestion du personnel (recrutement, évaluation professionnelle, formation...) et, en particulier, de l'établissement des opérations de paye, la société est amenée à collecter et à traiter des données personnelles de chacun de ses salariés.

Les destinataires de ces informations sont les services internes de l'entreprise à savoir la direction des ressources humaines, le département paye (les citer) et les organismes de sécurité sociale, les caisses de retraite et de prévoyance, la société de mutuelle, Pôle emploi, les services de médecine du travail et l'administration des impôts (à adapter si besoin : expert-comptable...).

Ces informations ne sont utilisées que dans le cadre strictement nécessaire à la gestion du personnel et ne peuvent être communiquées qu'aux destinataires précités.

Elles sont conservées pendant un délai variant selon leur nature et leur utilité au regard de la relation de travail et de la réglementation applicable. Le cas échéant : La politique de conservation des données personnelles est détaillée dans la charte TIC consultable sur l'intranet de l'entreprise.

Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/676), chaque salarié dispose d'un droit d'accès, de rectification et d'effacement des informations qui le concernent.

Eventuellement : Pour l'exercice de ces droits, le salarié doit adresser un courrier au délégué à la protection des données de la société ..., accompagné de la photocopie d'un titre d'identité comportant la signature du salarié, à l'adresse postale suivante : société ... – Délégué à la Protection des Données – Adresse postale de la Société ou à l'adresse de courrier électronique DPO(-DPD)@Société.com.

Le salarié dispose également du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (www.cnil.fr).

Le salarié est par ailleurs tenu de respecter le Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement UE 2016/676) et la loi n°2018-493 du 20 juin 2018 relative à la Protection des Données Personnelles.

Article 11 **Dispositions diverses**

Les parties déclarent expressément s'en remettre aux dispositions conventionnelles et légales pour tous les aspects non abordés par le présent contrat de travail.

Le salarié s'engage à faire connaître dans les plus brefs délais, à la société, toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans sa situation administrative (état civil, situation de famille, adresse, etc...).

Fait à, le.....

En deux exemplaires originaux dont un est conservé par chaque partie

Pour la société

.....

Le salarié

.....

ANNEXE

NOTICE NON CONTRACTUELLE D'INFORMATION RELATIVE AUX TEXTES CONVENTIONNELS ET AU REGIME DE PREVOYANCE APPLICABLES DANS L'ENTREPRISE

Convention collective nationale applicable :

*Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs
consultable*

ou sur intranet (le cas échéant - indiquer le chemin informatique)

(Le cas échéant) Principaux accords d'entreprise :

.....

Régime de prévoyance :

*Régime de prévoyance complémentaire à celui de la Sécurité Sociale, souscrit auprès de
..... situé.....*