

**FICHE D'INFORMATION La durée du travail relevant de la Convention collective nationale des cultures marines et de la coopération maritime
Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 8 juillet 2001**

Attention l'article premier précise : Par accord du 14 juin 2019, conclu en application de l'article L. 2261-33 du code du travail relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale de la coopération maritime (IDCC 2494) a fusionné avec celui de la convention collective nationale de la conchyliculture, désormais dénommée convention collective nationale des cultures marines et de la coopération maritime (IDCC 7019), désignée comme branche de rattachement. Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, décision n° 2019-816 QPC du 29-11-2019).

Durée du travail et organisation du temps de travail : quelques dispositions

- **Attention** Prendre en compte [la note relative aux dérogations aux repos dominical et hebdomadaire dans le secteur de la conchyliculture durant la période des fêtes de fin d'année de la DGT du 30 Juin 2022 + fiche spécifique](#).

Temps de travail Définition de la durée normale de travail effectif Article 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.

Présences ne constituant pas du travail effectif Article 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 où 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.**

Repos dominical et dérogation au repos dominical Article 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 (RH), 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 RH 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 RH 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 RH 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 %.**

Périodes d'astreinte Article 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.

Durée maximale quotidienne Article 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**.

Durée maximale hebdomadaire DMH Article 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 DMH pourra être portée à **66 heures effectives durant une période de 4 semaine consécutive 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. (Voir fiche DGT)

(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)*

Durée annuelle maximale du travail Article 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.

Travail de nuit Article 49 (3) **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.

(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)

Repos récupération Article 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.

Modalités de réduction du temps de travail

Modalité 1 : horaire hebdomadaire uniforme Article 76 L'horaire de travail peut être uniformément fixé à 35 heures par semaine réparties sur 4 jours de travail ou plus.

Modalité 2 : travail par cycles Article 77 L'horaire de travail peut être organisé sous forme de cycles. La durée maximale de chaque cycle ne saurait excéder 6 semaines.

Modalité 3 : modulation de la durée du travail Article 78 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 œuvre la modulation de l'horaire de travail **doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.** (...) **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.**

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires Article 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.

Durée annuelle maximale du travail pour les entreprises soumises à l'horaire légal de 35 heures Article 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.

Maximum d'entreprise Article 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.

Heures effectuées hors modulation Article 88 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 œuvre 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.

Dispositions spécifiques

Programmation et compte individuel de compensation Article 87 L'employeur qui met en œuvre la modulation de l'horaire de travail doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation.

Programmation indicative de la modulation Article 90 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 (CSE) et est **porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance**.

Modification du programme de modulation Article 91 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 (CSE) 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.

Compte individuel de compensation Article 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 récapitulant l'ensemble 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.