

**FICHE D'INFORMATION Les contrats de travail, les salaires et dispositions spécifiques  
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**

Article 1 La convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations conchylicoles situées sur le **territoire de la France métropolitaine et des DOM...**, **sont réputées conchylicoles toutes les exploitations de cultures marines**, quelle que soit leur forme juridique, ayant notamment **une activité principale d'écluseur, d'éleveur, de purificateur ou d'expéditeur. 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 03.21. – **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 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, celles qui ont pour activité principale l'écluseur 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 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 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 la sous-catégorie : 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 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 visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au point 1. 6. NAF 94 1-Z. – Activités des **organisations professionnelles** (dont la sous-catégorie suivante : 94.12.10). Ces activités sont visées lorsqu'elles concernent des entreprises, ou leurs unités de production, visées au point 1. 7. NAF 46.38A : sont visées les exploitations ayant une activité principale d'atelier d'expédition de tous coquillages d'élevage. La 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 ou la mutualité sociale agricole**, sachant que seuls ces 2 organismes sont compétents dans la branche. **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).

➤ **Principe général** Chapitre VI : Contrats de travail

**Embauche et période d'essai Article 21**

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 (CS)...

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)*

**Contrat de travail intermittent (CTI) Article 24** 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

Le CTI est un **contrat à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit**. Il **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. Il 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.

**Le contrat de travail occasionnel Article 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 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.

**Les travailleurs à domicile** L'article 27 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.

### ➤ **Concernant la fin du contrat**

Rupture du contrat de travail : préavis Article 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.

### ➤ **Concernant l'indemnité de licenciement**

**Indemnité de licenciement** Article 23 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.

Article 83 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.

**ATTENTION prendre en compte les évolutions liées au passage à 35 heures**  
**Article 70 et suivants de la convention collective**

**Rémunération mensualisée des heures normales** Article 44 ... 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. ... **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.

**Rémunération des heures supplémentaires** Article 83 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 majoré 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 récapitulatif 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.

Article 83 bis **Heures supplémentaires choisies** 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.**

**Mode de calcul de la rémunération** Article 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.

**Salaires minima** Article 56 Le salaire minimum horaire professionnel est égal au salaire en vigueur pour le personnel classifié à l'échelon 1.

Article 77 **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.

**Majoration des heures programmées au-delà de 48 heures hebdomadaires** Article 89 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.

**Le CTI article 24 :** 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.

**Les travailleurs à domicile article 27** Les salaires fixés par la convention collective de la conchyliculture sont applicables aux travailleurs à domicile.

**Travail effectué un jour férié** Article 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. Article 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.

**Modification des bases de rémunération** Article 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.

**Salaires des jeunes** Article 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.

**Déplacements** Article 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.

**Avantages en nature** Article 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.