

Accord du 31 mars 2026

relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2026

NOR : ASET2650432M

IDCC : 2494

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNSCCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNSM CGT ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu du contexte économique marqué par des situations difficiles, les partenaires sociaux réaffirment leurs engagements en faveur du soutien durable aux pêcheurs et aux structures coopératives qui les accompagnent.

En conséquence de quoi, les parties conviennent d'appliquer sur la grille salariale une hausse de 1,4 % à l'exception du 1^{er} niveau, échelon 1 qui demeure au Smic.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Salaire minimum conventionnel annuel brut

Le salaire minimum conventionnel annuel (pour 12 mois) hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} avril 2026 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	21 876,36 €
Échelon 2	22 327 €

Niveau 2

Échelon 1	22 527 €
Échelon 2	23 965 €

Niveau 3

Échelon 1	24 961 €
Échelon 2	26 273 €
Échelon 3	27 251 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	28 174 €
Niveau 5	32 704 €

Cadres

	A (– 3 ans d’ancienneté dans la fonction)	B (= ou + 3 ans d’ancienneté dans la fonction)
Niveau 6	34 358 €	38 275 €
Niveau 7	37 220 €	42 101 €

Niveau 8	46 779 €
Niveau 9	53 161 €

Il est précisé que cette grille de salaire est annuelle et que toutes sommes versées à l’occasion du travail y compris une prime annuelle, un treizième mois, un salaire variable doit être pris en compte pour vérifier le respect du salaire annuel.

N’entrent pas dans ce salaire, les sommes perçues au titre de l’épargne salariale.

Article 3 | Égalité professionnelle

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

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur. Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 31 mars 2026.

(Suivent les signatures.)