

# **PÂTISSERIE**

**Brochure n° 3215**

**Générée le 28/09/2016**



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

---

**Consulter nos offres d'abonnement**

---

# Sommaire

<b>Convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983. Etendue par arrêté du 29 décembre 1983 JONC 13 janvier 1984.....</b>	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 30 juin 1983.....	1
Préambule.....	1
Chapitre Ier : Dispositions générales.....	1
Champ d'application.....	1
Règlement des risques de chevauchement.....	2
Durée de la convention.....	2
Révision.....	2
Dénonciation.....	2
Avantages acquis.....	2
Chapitre II : Libertés, droits collectifs et individuels.....	2
Section 1 : Droits fondamentaux.....	2
Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés.....	3
Egalité professionnelle et absence de discrimination.....	3
Section 2 : Délégué du personnel.....	3
Délégué du personnel.....	3
Organisation des élections.....	3
Scrutin.....	3
Vote.....	4
Exercice de la fonction de délégué.....	4
Section 3 : Comité d'entreprise.....	4
Chapitre III : Contrat de travail.....	4
Section 1 : Engagement.....	4
Période d'essai.....	4
Contrat de travail.....	5
Conventions de forfait annuelles.....	5
Régime des extras.....	5
Contrats de travail à temps partiel.....	6
Section 2 : Rupture du contrat de travail.....	7
Préavis.....	7
Certificat de travail.....	8
Indemnité de licenciement.....	8
Licenciement collectif.....	8
Indemnité de départ à la retraite.....	9
Indemnité de mise à la retraite.....	9
Retraite complémentaire.....	9
Section 3 : Durée du travail.....	9
Aménagement du temps de travail.....	9
Heures supplémentaires.....	10
Travail de nuit.....	10
Repos compensateur.....	12
Définition du travail effectif.....	13
Section 4 : Rémunération.....	13
Bulletin de paie.....	13
Salaire horaire minimum garanti *SMIG*.....	14
Egalité de rémunération.....	14
Evaluation des avantages en nature.....	14
Salaire mensuel minimum garanti.....	14
Révision du salaire minimum garanti.....	15
Barème de la grille nationale des salaires.....	15
Section 5 : Congés.....	15
Le travail des jours fériés.....	15
Congés pour événements personnels.....	15
Congés annuels.....	16
Chèques vacances.....	16
Section 6 : Parentalité, maladie et invalidité.....	16
Parentalité.....	16
Absence pour maladie ou accident.....	17
Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident.....	17
Rente invalidité.....	18
Capital décès - Invalidité absolue et définitive.....	18
Rente éducation.....	21
Droit à garanties.....	21
Chapitre IV : Hygiène et sécurité.....	25
Tenue de travail.....	25
Chapitre V : Apprentissage - Formation professionnelle.....	26
Chapitre VI : Conciliation.....	26
Commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale.....	26
Commission paritaire nationale.....	26
Chapitre VII : Régime frais de santé.....	27
Champ d'application.....	27
Adhésion. - Affiliation.....	27
Bénéficiaires.....	27
Garanties.....	28

# Sommaire

## Convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983. Etendue par arrêté du 29 décembre 1983 JONC 13 janvier 1984.

Limite des garanties. - Exclusions.....	28
Plafond des remboursements.....	29
Maintien des garanties.....	29
Cessation des garanties.....	31
Cotisations.....	31
Règlement des prestations.....	32
Tiers payant.....	32
Prescription.....	32
Recours contre les tiers responsables.....	32
Désignation de l'organisme assureur.....	32
Clause de migration.....	33
Comité paritaire de suivi.....	33
Textes Attachés.....	34
Annexe Classification du personnel, I. Avenant n° 34 du 2 avril 1997.....	34
I. - Personnel de fabrication.....	34
II - Agent de maîtrise en fabrication.....	35
III - Personnel de vente (homme ou femme).....	35
IV Personnel des services administratifs, commerciaux et comptables.....	36
V. Personnel d'entretien.....	38
VI Personnel de livraison.....	38
Protocole d'accord Protocole d'accord du 20 juin 1985.....	38
Accord du 12 septembre 1996 relatif aux versements prévus par la loi du 4 août 1995 (Paris) pour l'insertion des jeunes.....	39
Affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995.....	39
Désignation du CFA destinataire des fonds visés à l'article 1er.....	39
Conditions d'attribution de ces fonds.....	39
Suivi de l'exécution de l'accord.....	39
Accord du 12 septembre 1996 relatif aux versements prévus par la loi du 4 août 1995 (Sarthe) pour l'insertion des jeunes.....	40
Affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995.....	40
Désignation du CFA destinataire des fonds visés à l'article 1er.....	40
Conditions d'attribution de ces fonds.....	40
Suivi de l'exécution de l'accord.....	40
Avenant n° 39 du 28 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (dispositions transitoires sur les modalités du passage aux 35 heures).....	40
Clause de caducité.....	41
Champ d'application.....	41
Durée de l'accord.....	41
Dénonciation de l'accord.....	42
Dépôt légal.....	42
Définition du travail effectif.....	42
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.....	42
Congés payés.....	43
Temps partiel.....	43
Personnel de l'encadrement.....	44
Réexamen de l'accord.....	44
Entrée en vigueur.....	44
Extension.....	44
Protocole d'accord technique du 19 janvier 2000 relatif à la prévoyance.....	44
Présentation des résultats.....	44
Répartition du taux de cotisation.....	45
Date d'effet.....	45
Avenant n° 44 du 11 octobre 2001 relatif au rôle de la commission paritaire nationale de négociation.....	46
Avenant n° 45 du 19 novembre 2002 relatif à la formation professionnelle.....	46
Régime de prévoyance, remplacement de l'avenant n° 38 Avenant n° 48 du 9 mars 2004.....	47
Champ d'application - Clause de révision.....	47
Garantie capital décès.....	48
Dévolution du capital décès.....	48
Garantie rente éducation.....	48
Personnes à charge - Définition.....	49
Conjoint et concubin - Définition.....	49
Garantie incapacité.....	49
Invalidité.....	50
Notion d'ancienneté dans la profession.....	50
Indemnité de départ à la retraite.....	51
Exclusions.....	51
Maintien de la garantie décès.....	51
Revalorisation.....	52
Taux de cotisation.....	52
Gestion du régime conventionnel.....	52
Commission paritaire technique.....	53
Effet - Durée.....	53
Annexe sur le contrat de prévoyance, (remplace l'annexe à l'avenant n° 38). Annexe à l'avenant n° 48 du 9 mars 2004.....	54
Assiette des cotisations.....	54
Salaire de référence servant au calcul des prestations.....	54
Prestations supplémentaires.....	54

# Sommaire

## Convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983. Etendue par arrêté du 29 décembre 1983 JONC 13 janvier 1984.

Contrôle médical.....	55
Délais de prescription.....	55
Subrogation.....	55
Principes de fonctionnement des adhésions.....	55
Effet - Durée.....	55
Avenant n° 52 du 28 septembre 2004 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation.....	56
Avenant n° 53 du 3 février 2005 portant actualisation de la convention.....	56
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la pâtisserie Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	57
Avenant n° 54 du 8 septembre 2005 portant création du CQP " Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie-glacierie ".....	58
Description du poste.....	58
Certificat de qualification professionnelle " Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie-glacierie " Annexe I : Référentiels et activités.....	59
Annexe I : Référentiels et activités Certificat de qualification professionnelle " Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie-glacierie ".....	59
Annexe II Référentiel de certification.....	72
Avenant n° 59 du 15 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance (rente éducation).....	75
Avenant n° 60 du 15 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance des cadres et des non-cadres.....	76
Avenant n° 61 du 21 mai 2008 relatif au travail de nuit.....	76
Avenant n° 63 du 21 mai 2008 relatif à l'épargne salariale (PEI et PERCO-I).....	78
Chapitre Ier Accord-cadre à la convention collective nationale de la pâtisserie.....	79
Chapitre II Accord de participation de la convention collective nationale de la pâtisserie.....	81
Chapitre III Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI) de la convention collective nationale de la pâtisserie.....	83
Chapitre IV Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I) de la convention collective nationale de la pâtisserie.....	88
Avenant n° 64 du 31 décembre 2008 relatif au maintien de rémunération et à la prévoyance.....	94
Avenant n° 66 du 21 juillet 2009 relatif au travail les jours fériés.....	95
Avenant n° 67 du 27 octobre 2009 relatif au remboursement complémentaire santé.....	96
Avenant n° 68 du 27 octobre 2009 relatif au régime de prévoyance des cadres et des non-cadres.....	104
Avenant n° 69 du 7 avril 2010 relatif aux frais de soins de santé.....	106
Avenant n° 71 du 15 juillet 2010 relatif aux frais de soins de santé.....	107
Avenant n° 72 du 18 janvier 2011 relatif au régime de prévoyance.....	109
Accord du 20 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA.....	110
Préambule.....	111
Avenant n° 76 du 19 juin 2012 relatif aux frais de soins de santé.....	111
Préambule.....	111
Avenant n° 76 bis du 17 janvier 2013 relatif aux frais de soins de santé.....	114
Avenant n° 77 du 21 février 2013 relatif au régime de prévoyance.....	117
Préambule.....	117
Avenant n° 79 du 2 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance.....	118
Préambule.....	119
Avenant n° 80 du 17 octobre 2013 relatif au régime de frais des soins de santé.....	121
Préambule.....	122
Avenant n° 84 du 11 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance.....	123
Préambule.....	123
Avenant n° 85 du 11 décembre 2015 relatif au régime de frais de soins de santé.....	125
Préambule.....	125
Textes Salaires.....	128
Avenant n° 57 du 7 septembre 2006 relatif aux salaires.....	128
Avenant n° 58 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007.....	129
Avenant n° 62 du 21 mai 2008 relatif aux salaires au 1er juin 2008.....	130
Avenant n° 65 du 27 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er février 2009.....	131
Avenant n° 70 du 1er juin 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010.....	133
Avenant n° 73 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011.....	134
Avenant n° 74 du 18 janvier 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012.....	135
Avenant n° 78 du 21 février 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013.....	136
Avenant n° 81 du 14 janvier 2014 relatif à l'article 23 « Barème grille de salaires ».....	137
Avenant n° 82 du 26 février 2015 relatif à l'article 23 « Barème grille de salaires ».....	138
Avenant n° 83 du 12 janvier 2016 relatif à l'article 23 « Barème et grille de salaires ».....	139
Textes Extensions.....	141
ARRETE du 29 décembre 1983.....	141
ARRETE du 6 août 1985.....	141
ARRÊTÉ du 30 juin 1986.....	141
ARRÊTÉ du 6 juillet 1987.....	142
ARRETE du 26 novembre 1985.....	142
ARRÊTÉ du 28 décembre 1987.....	142
ARRÊTÉ du 7 janvier 1988.....	142
ARRÊTÉ du 15 juin 1988.....	142
ARRÊTÉ du 21 juin 1988.....	142
ARRÊTÉ du 13 décembre 1988.....	143
ARRÊTÉ du 26 juin 1989.....	143
ARRÊTÉ du 14 décembre 1989.....	143
ARRÊTÉ du 18 juillet 1990.....	144
ARRÊTÉ du 5 décembre 1990.....	144

# Sommaire

<b>Convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983. Etendue par arrêté du 29 décembre 1983 JONC 13 janvier 1984.</b>	
ARRETE du 23 janvier 1991.....	144
ARRETE du 24 juin 1991.....	145
ARRETE du 2 janvier 1992.....	145
ARRETE du 5 février 1992.....	146
ARRETE du 12 octobre 1992.....	146
ARRETE du 22 octobre 1992.....	146
ARRETE du 18 décembre 1992.....	147
ARRETE du 8 juillet 1993.....	147
ARRETE du 15 octobre 1993.....	147
ARRETE du 17 août 1994.....	148
ARRETE du 3 octobre 1994.....	148
ARRETE du 3 juillet 1995.....	149
ARRETE du 5 octobre 1995.....	149
ARRETE du 27 décembre 1995.....	149
ARRETE du 16 décembre 1996.....	150
ARRETE du 18 juillet 1997.....	150
ARRETE du 28 mai 1998.....	151
ARRETE du 4 juillet 1986.....	152
ARRETE du 23 mars 1999.....	152
ARRETE du 19 octobre 1999.....	152
ARRETE du 23 décembre 1999.....	153
ARRETE du 20 juillet 2000.....	154
ARRETE du 11 octobre 2000.....	154
ARRETE du 5 février 2002.....	155
ARRETE du 15 février 2002.....	155
ARRETE du 18 mars 2002.....	156
ARRETE du 10 octobre 2003.....	156
ARRETE du 9 octobre 2003.....	157
ARRETE du 16 juillet 2004.....	157
ARRETE du 26 novembre 2004.....	158
ARRETE du 13 juillet 2005.....	158
ARRETE du 28 mars 2006.....	159
ARRETE du 26 décembre 2006.....	160
ARRETE du 10 janvier 2007.....	160
<b>Accord du 17 mars 1999 relatif à la couverture conventionnelle des traiteurs-organiseurs de réception.....</b>	<b>162</b>
Texte de base.....	162
Couverture conventionnelle des traiteurs-organiseurs de réception.....	162
<b>Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés.....</b>	<b>164</b>
Texte de base.....	164
Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés.....	164
Préambule.....	165
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM.....	171
Textes Attachés.....	176
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle.....	176
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM.....	176
Préambule.....	177
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013.....	179
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM.....	179
<b>Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA de l'alimentation de détail.....</b>	<b>183</b>
Texte de base.....	183
OPCA de l'alimentation de détail.....	183
Création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) national.....	183
Champ d'intervention.....	184
Objet.....	184
Fonctionnement de l'OPCAD.....	184
Délégations.....	184
Mutualisation.....	185
Entrée en vigueur.....	185
Adhésion.....	185
Dénonciation.....	185
Dépôt.....	185
<b>Accord du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.....</b>	<b>186</b>
Texte de base.....	186
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.....	186
Préambule.....	186
Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la CGAD.....	187
Champ d'intervention.....	187
Objet.....	187

# Sommaire

<b>Accord du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation</b>	
Fonctionnement.....	188
Ressources.....	188
Délégation.....	188
Adhésion.....	188
Dénonciation.....	189
Dépôt et extension.....	189
Entrée en vigueur.....	189
Annexe : Statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	189
Textes Attachés.....	193
Avenant n° 1 du 13 mai 2013 portant modification du champ d'application de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	193
Préambule.....	193
Textes Extensions.....	195
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel interbranches conclu dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation JORF 26 décembre 2004.....	195
<b>Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.....</b>	<b>196</b>
Texte de base.....	196
Formation professionnelle.....	196
Textes Attachés.....	205
Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.....	205
Préambule.....	206
Annexe.....	208
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle.....	208
<b>Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....</b>	<b>212</b>
Texte de base.....	212
Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	212
Préambule.....	213
Annexe.....	213
<b>Avenant relatif aux contributions à la formation professionnelle.....</b>	<b>215</b>
Texte de base.....	215
Avenant n° 1 du 13 octobre 1999.....	215
Textes Extensions.....	217
Article1 ARRETE du 23 février 2000.....	217
<b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>	<b>219</b>
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	220
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	221
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	222
4. La rupture conventionnelle est.....	223
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	224
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	225
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	226
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	227
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	228
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	229
<b>Comment lire efficacement sa convention collective.....</b>	<b>230</b>
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	231
a. Définition de la convention collective.....	231
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	231
c. Utilité de la convention collective.....	231
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	232
a. L'activité de l'entreprise.....	232
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	232
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	232
d. Les mentions du contrat de travail.....	233
e. L'affichage dans l'entreprise.....	233
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	234
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	234
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	235
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	235
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	235
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	235
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	236
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	236
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	238
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	238
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	238
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	238
d. La disparition des organisations signataires.....	238
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	239

# Sommaire

## Comment lire efficacement sa convention collective

a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	239
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	239
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	241
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	242



# Convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983. Etendue par arrêté du 29 décembre 1983 JONC 13 janvier 1984.

## Texte de base

### Convention collective nationale du 30 juin 1983

Confédération nationale de la pâtisserie.

Fédération générale agro-alimentaire. Confédération française démocratique du travail (F.G.A.-C.F.D.T.) ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force ouvrière (F.G.T.A.-F.O.) ;  
Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agro-alimentaires.  
Confédération générale des cadres (F.N.C.A.-C.G.C.) ;  
Fédération nationale C.F.T.C. des syndicats de l'alimentaire et des prestations de services (F.N.S.A.P.S.).

Fédération nationale de l'industrie agro-alimentaire et forestière C.G.T. du 27 novembre 1984.  
Confédération nationale des glaciers de France. Fédération des commerces et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-20).

### Préambule

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

La présente convention s'impose à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective de la pâtisserie qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

### Chapitre Ier : Dispositions générales

#### Champ d'application

##### Article 1

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 41 du 11 février 2000 BO conventions collectives 2000-10 étendu par arrêté du 11 octobre 2000 JORF 17 octobre 2000 rectificatif BO CC 2000-23.

La présente convention règle, sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises de pâtisserie, confiserie, glacierie, chocolaterie, salon de thé, traiteur ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées qui ressortissent aux codes NAF 15.8 D et 15.5 F de la nomenclature des activités française.

Est réputé pâtissier, confiseur, glacier, chocolatier, salon de thé, traiteur celui qui pratique toutes opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation, principalement au détail, les différents articles résultant de la transformation dans son laboratoire des matières premières usuelles et produits annexes ainsi que de confectionner les plats cuisinés pour la vente directe ou pour répondre à une commande ou à une livraison.

Il peut vendre également tous les produits et articles achetés en l'état ou ayant subi ou non quelque transformation que ce soit. Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, à l'exclusion des gérants, pris au sens du droit des sociétés commerciales.

Concernant l'activité artisan glacier, sont couvertes par la présente convention les entreprises immatriculées au répertoire des métiers qui réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation les différents articles résultant de leur fabrication.

Les établissements à activités multiples relèveront de la convention collective de leur activité principale. Des annexes ou avenants pourront être établis pour

certaines catégories ou dans certaines régions.

## **Règlement des risques de chevauchement**

### **Article 1 bis**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 41 du 11 février 2000 BO conventions collectives 2000-10 étendu par arrêté du 11 octobre 2000 JORF 17 octobre 2000.

Les organisations professionnelles signataires du présent accord reconnaissent que l'activité de traiteurs-organiseurs de réception peut être une activité accessoire à l'activité de pâtissier.

Dès lors, pour déterminer la convention collective applicable, les parties au présent accord conviennent de se référer à l'activité principale - ou au métier d'origine - de l'entreprise.

Il est convenu que, dans les entreprises comprenant plusieurs établissements distincts quelle que soit l'importance respective desdits établissements, l'activité principale ou le métier d'origine de l'entreprise déterminera la convention collective applicable.

## **Durée de la convention**

### **Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa signature.

Elle se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

## **Révision**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander que soit révisée la présente convention.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

Elle devra mentionner les points dont la révision est demandée et les propositions formulées en remplacement.

Une commission paritaire devra se réunir dans un délai qui ne pourra être supérieur à trois mois à compter de la date de réception de la demande de modification pour examiner et, éventuellement, conclure un accord sur les propositions déposées.

Si les modifications proposées ne font pas l'objet d'un nouvel accord modificatif, la convention collective reste en l'état.

## **Dénonciation**

### **Article 4**

En vigueur étendu

La présente convention pourra être dénoncée, en tout ou en partie, par l'une des organisations signataires qui devra informer toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard trois mois avant chaque échéance annuelle de renouvellement.

A défaut de nouvel accord sur le ou les dispositions dénoncées, le texte, tel qu'il existait au moment de la dénonciation, reste applicable durant deux ans.

## **Avantages acquis**

### **Article 5**

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être, en aucun cas, l'occasion d'une réduction des avantages individuels et collectifs acquis antérieurement à la date de sa signature.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises ou certains départements.

Il est précisé que le présent article prévoyant le maintien des avantages acquis ne peut permettre de considérer que la présente convention s'approprie les dispositions des accords antérieurs qui fondent ces avantages ; les accords en cours de validité précédemment conclus dans un cadre régional ou local conservant leur vie propre et indépendante de la convention collective en vertu de l'autonomie juridique des échelons syndicaux ou locaux.

## **Chapitre II : Libertés, droits collectifs et individuels**

### **Section 1 : Droits fondamentaux**

## Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des salariés

### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les parties contractantes reconnaissent le droit, pour tous les employeurs et salariés, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs intérêts professionnels respectifs.

Elles s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline.

En sus des autorisations d'absence nécessaires à la participation aux commissions paritaires, des autorisations d'absence non rémunérées, dans la limite de 3 jours par an et par entreprise, seront accordées sur justification aux titulaires d'un mandat syndical pour la participation aux réunions syndicales ou à des démarches auprès des pouvoirs publics.

## Egalité professionnelle et absence de discrimination

### Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Aucune mesure discriminatoire de quelque nature que ce soit, directe ou indirecte, notamment quand aux dispositions prises concernant le déroulement de la vie professionnelle, l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, l'accès à un stage ou une formation, la rémunération, le reclassement, l'affectation, la qualification, les mutations, le renouvellement de contrat, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent prendre en considération l'origine, le sexe, l'apparence physique, le patronyme, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de santé ou le handicap.

L'emploi des personnes handicapées se fera en application de la réglementation en vigueur.

## Section 2 : Délégué du personnel

### Délégué du personnel

### Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Le statut et le mode d'élection des délégués du personnel sont institués par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

## Organisation des élections

### Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

La date, les modalités et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans l'établissement, par la direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives.

La date des élections doit être placée dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués. Elle sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance, par un avis affiché dans l'entreprise.

Les listes des candidats seront affichées dans les entreprises en fonction des dispositions légales en cours.

### Scrutin

### Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail. Les salariés seront indemnisés du temps passé aux élections sur la base de leur temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise a la charge d'organiser matériellement les élections et, en accord avec les organisations syndicales, d'assurer le respect du secret et de la liberté de vote (bulletins de vote, enveloppes opaques, urnes, isoloir, etc.).

Le bureau électoral est composé pour chaque collègue de deux électeurs, le plus jeune et le plus ancien, présents à l'ouverture et acceptant d'y participer. La présidence appartient au plus ancien.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

## **Vote**

### **Article 11**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

L'élection a lieu conformément aux dispositions légales.

#### 11.1. Bulletins

Si plusieurs bulletins différents se trouvent dans la même enveloppe, ils seront annulés.

Si plusieurs bulletins identiques se trouvent dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'un seul vote.

#### 11.2. Vote par correspondance

La direction, en accord avec les organisations syndicales ouvrières représentatives, pourra autoriser le vote par correspondance, dans les conditions qui suivent :

Pourront voter par correspondance :

- les salariés absents à la date limite fixée pour la communication des listes à la direction, en raison, d'un arrêt de travail pour congés payés, accident, maladie, congé de maternité ou de toute autre cause de suspension du contrat de travail comportant une reprise du travail prévue pour une date postérieure à la date du scrutin ;

- ou ceux ne travaillant habituellement pas le jour fixé pour l'élection.

Au plus tard 8 jours avant la date du scrutin, la direction adressera à chacun des salariés intéressés un exemplaire de chacun des bulletins de vote, titulaires et suppléants, correspondant aux listes présentées dans le collège, 2 enveloppes portant respectivement l'indication " titulaires " (a) et " suppléants " (a'), une enveloppe portant les indications relatives à l'élection notamment, le collège et l'identité du salarié (b), enfin une enveloppe pré-affranchie à l'adresse de la poste restante " adresse " (c). Sera jointe à l'envoi une notice explicative : les bulletins seront respectivement placés dans les enveloppes (a) et (a') qui, cachetées, seront disposées dans l'enveloppe (b), elle-même cachetée, l'enveloppe (c) servant pour l'acheminement.

L'employeur est habilité à venir retirer les enveloppes à La Poste. Les enveloppes seront remises au bureau de vote le jour du scrutin. Seul le bureau est habilité à ouvrir les enveloppes.

## **Exercice de la fonction de délégué**

### **Article 12**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les fonctions de délégué du personnel sont celles fixées par les textes légaux et réglementaires.

Conformément à ces textes, des démarches à l'extérieur de l'entreprise pourront être faites pour des motifs ayant trait à leur mandat, les délégués informant la direction de leur intention de s'absenter.

Les délégués du personnel peuvent circuler dans les locaux :

- librement en dehors de leur temps de travail ;

- pendant leur temps de travail sur leurs heures de délégation ;

- en respectant les règles d'hygiène et de sécurité de l'entreprise.

## **Section 3 : Comité d'entreprise**

### **Article 13**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Dans les entreprises occupant plus de 49 salariés, un comité d'entreprise est institué conformément aux textes légaux et réglementaires.

\*Toutes les dispositions concernant les délégués du personnel ainsi que pour leurs fonctions énumérées dans les articles précédents s'appliquent pour les comités d'entreprise à leurs membres élus ou candidats.\* (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme n'étant pas conforme aux dispositions relatives aux attributions des élus des comités d'entreprise, prévues aux articles L. 432-1 et suivants du code du travail (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).

## **Chapitre III : Contrat de travail**

### **Section 1 : Engagement**

**Période d'essai.**

### **Article 14**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

L'embauchage est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée à 5 semaines pour les ouvriers, employés et agents de maîtrise, et à 3 mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, chacune des parties a le droit de reprendre sa liberté à tout moment, sans préavis ni indemnité.

#### **Contrat de travail.**

##### **Article 15**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail devra comporter obligatoirement les précisions suivantes :

- date d'entrée dans l'entreprise ;
- durée de la période d'essai ;
- emploi exercé et niveau ;
- nom des caisses de retraite et de prévoyance ;
- lieux de travail ;
- durée du travail ;
- nom de la présente convention collective ;
- rémunération.

La rémunération pourra être fixée forfaitairement en englobant le paiement des éventuelles heures supplémentaires accomplies, par un forfait hebdomadaire de 35 à 46 heures ou un forfait mensuel de 152 à 167 heures.

Les salariés non cadres ne peuvent pas travailler au forfait.

Les contrats à durée déterminée comprendront en outre les mentions obligatoires prévues par la loi et les contrats à temps partiel celles prévues par l'article 18.

#### **Conventions de forfait annuelles.**

##### **Article 16**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

##### **16.1. Convention de forfait annuelle en jours**

Pour les cadres et les salariés itinérants non cadres, qui disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, la durée du travail figurant au contrat de travail pourra être fixée en jours. La durée ne pourra excéder annuellement 213 jours de travail par année civile ou sur une autre période de 12 mois consécutifs. Les catégories concernées sont les suivantes : cadres des filières fabrication, vente, administration et comptabilité, non cadres de la filière commerciale relevant de la catégorie V coefficient 190.

Les dates des jours de repos seront déterminées par l'employeur par la remise ou l'affichage d'un planning annuel indicatif écrit, au plus tard le 1er décembre pour l'année suivante. L'employeur pourra modifier ce calendrier moyennant le respect d'un délai de prévenance de 3 jours. Les jours ou demi-jours de repos devront être pris au fur et à mesure de leur acquisition et ne pourront faire l'objet qu'à titre exceptionnel d'un report sur les trois premiers mois de l'année suivante.

Les salariés devront chaque mois remettre à l'employeur un relevé des jours travaillés et des jours de repos, l'employeur devant veiller à ce que :

- le repos quotidien soit habituellement d'une durée de 11 heures consécutives ou d'une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de nécessité exceptionnelle.
- sauf travail pour une activité saisonnière, que le repos hebdomadaire soit au minimum de 35 heures consécutives.

Une fois par an, un entretien individuel avec les salariés concernés fera le point sur l'organisation du travail du salarié, l'amplitude des journées de travail et leur charge de travail.

La limite du travail quotidien est fixée à 10 heures.

#### **Régime des extras**

##### **Article 17**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Est considéré comme extra le salarié non membre du personnel, occupé en surnombre ou en remplacement à un poste de travail et donc employé à cet effet pour une courte durée.

L'extra est couvert par les règles relatives au contrat à durée déterminée. Il fait l'objet d'une déclaration, par l'employeur, à l'Urssaf, à l'Assedic et à la caisse de retraite complémentaire à laquelle adhère l'entreprise.

Pour assurer aux ouvriers en extra une rémunération hebdomadaire équivalente à celle d'un ouvrier à demeure, il convient de calculer le salaire journalier avec

majoration de 25 p. 100 pour la huitième heure, et de 50 p. 100 à partir de la neuvième heure et au-dessus si la durée hebdomadaire de travail s'étend sur six jours. (Ancien article 9 de la convention).  
(Ancien article 9 de la convention).

## Contrats de travail à temps partiel.

### Article 18 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

#### 18.1. Dispositions communes

Les salariés peuvent être employés à temps partiel. Leur rémunération doit être proportionnelle à celle des salariés occupés à temps plein.

Ils bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permettrait d'occuper. A cette fin, l'employeur affiche au moins 15 jours avant l'embauche les postes vacants. Le salarié doit postuler dans les 15 jours par lettre remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur doit apporter une réponse motivée dans le délai de 1 mois par lettre remise en main propre contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception (1).

Le temps partiel peut être à horaire fixe (B), à horaire modulé (C) ou être intermittent (D).

#### 18.2 Contrat à temps partiel à horaire fixe

Le contrat de travail à temps partiel à heure fixe est celui dans lequel le temps de travail est prédéterminé et constant sur l'année.

Ce contrat doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 15, la durée du temps de travail hebdomadaire ou mensuel et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

L'horaire de travail quotidien pourra soit être fixé au contrat, soit être affiché dans l'entreprise 1 mois avant le début de chaque trimestre civil. Dans ce cas, l'employeur s'efforcera de prendre en compte les aspirations des salariés.

Le contrat précise si la répartition du temps de travail et, le cas échéant, les horaires peuvent ou non faire l'objet de modifications portées à la connaissance du salarié par voie d'affichage au moins 2 semaines à l'avance et réduit à 4 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles (commandes exceptionnelles, dispositions du calendrier, absence d'une partie de l'équipe).

\*Le salarié à temps partiel ne peut travailler plus de 35 heures par semaine.\* (2)

La journée de travail ne peut être inférieure à 1 heure de travail sans coupure ni comporter plus d'une coupure quotidienne de 6 heures au maximum.

Le contrat peut prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires, dans la limite de 20 % de la durée contractuelle de travail et sans que la durée totale de travail atteigne 34 heures par semaine ou 151 heures par mois. L'employeur devra respecter un délai de prévenance de 4 jours ouvrés avant de solliciter des heures complémentaires. Ces heures seront rémunérées au taux normal dans la limite du dixième de la durée contractuelle et au taux majoré de 25 % ensuite.

Le planning définitif de travail sera affiché au moins 2 semaines à l'avance, ce délai pouvant être ramené à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles.

Les modifications de planning ne peuvent être opérées que dans l'intérêt de l'entreprise ou du salarié en cas de circonstances exceptionnelles. Le refus du salarié d'accepter un changement entre le planning trimestriel ou contractuel et le planning définitif ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement :

- s'il n'était pas prévu au contrat ;

- ou s'il n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une autre activité professionnelle non salariée.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

#### 18.3. Contrat à temps partiel modulé

Le contrat de travail à temps partiel modulé est celui permettant de faire varier les horaires de travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur 1 an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'exécède pas la durée prévue au contrat. Il peut être mis en oeuvre dans les entreprises pour l'emploi des personnels de vente et de service, de fabrication et de livraison et celui des services administratifs, commerciaux et comptables.

Ce contrat est écrit et mentionne, outre les éléments prévus à l'article 15, les éléments de rémunération et la durée [\*moyenne\* (3) hebdomadaire ou mensuelle \*]de référence garantie sur l'année\* (4).

Le temps de travail peut varier chaque jour entre 2 et 10 heures, chaque semaine entre 5 et 34 heures et chaque mois entre 40 et 147,22 heures, sans que cette variation excède 1/3 de la durée de référence hebdomadaire prévue au contrat. Il peut comporter une coupure quotidienne de 6 heures au maximum.

Le planning annuel indicatif de travail est remis par écrit au salarié avant le 1er décembre de l'année civile qui précède son entrée en vigueur, sauf arrivée du salarié en cours d'année.

Ce planning peut être modifié pour faire face à des circonstances imprévues, telles qu'absence de salarié, impondérable technique, surcroît d'activité, fêtes locales... Le nouveau planning est alors remis par écrit au salarié dès que possible et plus tard 3 jours avant la prise d'effet de la modification.

Les heures de prise et de fin de service du salarié sont notées par le salarié sur tout support manuscrit qu'il signe et remet à l'employeur toutes les semaines. Le décompte des heures effectuées mensuellement figurera sur le bulletin de paie ou en annexe.

L'entreprise pourra lisser la rémunération du salarié sur l'année. La rémunération versée mensuellement sera alors du douzième correspondant à l'horaire annuel de référence du contrat avec une régularisation de la paie du douzième mois de la période en fonction des heures réellement travaillées, ou en cas de rupture du contrat en cours d'année. Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conservera l'éventuel supplément de rémunération perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

#### 18.4. Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée qui comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Il peut être mis en oeuvre dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Ce contrat est écrit et précise, outre les mentions prévues à l'article 15 :

- la durée annuelle minimale de travail, qui ne pourra être inférieure à 800 heures sur 12 mois consécutifs ;
- les périodes de travail et les périodes d'inactivité de l'année ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, \*et le cas échéant, les conditions dans lesquelles ces périodes et répartition peuvent être modifiées. Toutefois, si cette répartition ne peut être programmée compte tenu de la nature de l'activité, le salarié est prévenu au moins 8 jours à l'avance des jours travaillés et peut refuser librement 3 interventions chaque année\* (5) ;
- les éléments de la rémunération versée chaque mois et égale au 1/12 de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures minimales prévues.

Les heures réellement effectuées ne pourront excéder le quart de la durée annuelle minimale de travail. Celles effectuées en dépassement de la durée annuelle sont réglées avec le versement du dernier douzième de la rémunération annuelle.

\*Le salarié sous contrat intermittent non programmable qui se verr proposer un contrat à temps partiel ou intermittent programmable chez un autre employeur pourra soumettre ce contrat à son premier employeur au plus tard dans les 8 jours du commencement de ce nouveau contrat. L'entreprise disposera d'un droit d'opposition à exercer dans les 8 jours suivant. Si l'entreprise n'exerce pas ce droit d'opposition, elle ne pourra demander au salarié de travailler durant les périodes de travail fixes figurant dans l'autre contrat. Si elle l'exerce, ce contrat ne lui sera pas opposable, mais le salarié pourra solliciter dans les 8 jours suivant son licenciement pour indisponibilité liée à la signature d'un autre contrat de travail.\* (6).

Cette rupture prendra effet sous réserve d'un préavis de 8 jours.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

(1) Phrase étendue sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail la réponse de l'employeur, si elle est négative, est motivée par l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou par la preuve que le changement demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).(3) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).(4) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).(5) Termes exclus de l'extension, le recours au travail intermittent non programmable ne pouvant être mis en place, en l'absence du décret mentionné au dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).(6) Alinéa exclu de l'extension, le recours au travail intermittent non programmable ne pouvant être mis en place, en l'absence du décret mentionné au dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).

## Section 2 : Rupture du contrat de travail

### Préavis.

#### Article 19 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et, sauf cas de faute grave, faute lourde ou cas de force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture, après l'expiration de la période d'essai.

La durée de ce préavis est fixée ainsi qu'il suit :(1)

- pour les salariés ouvriers et employés : réciproquement 1 mois ;
- pour les salariés agents de maîtrise : réciproquement 1 mois ;
- pour les salariés cadres : réciproquement 3 mois.

La notification par l'employeur de la rupture du contrat de travail doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de présentation de la lettre recommandée fixant le point de départ du délai de préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une des parties, l'indemnité due à l'autre partie sera calculée sur la base du salaire effectif.

Si le salarié licencié par son employeur trouve un autre emploi avant l'expiration du délai qui lui a été notifié, il peut prendre immédiatement ce nouvel emploi

sans être redevable d'aucune indemnité, le salaire correspondant à son temps de présence effectif avant son départ lui est payé, à l'exclusion de l'indemnité pour la partie du préavis restant à courir.

En cas de licenciement par l'employeur, le salarié a droit, pour rechercher un nouvel emploi, à 2 heures libres par jour au cours des 15 derniers jours du préavis.

Ces 2 heures sont prises alternativement au choix de l'employeur et du salarié.

Un accord peut intervenir permettant, entre autres, de grouper tout ou partie de ces heures. Les heures non utilisées ne peuvent donner lieu à indemnités.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-6 du code du travail, aux termes desquelles le salarié licencié pour un motif autre qu'une faute grave ayant au moins deux ans d'ancienneté bénéficie d'un préavis d'une durée minimale de deux mois (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).

#### **Certificat de travail**

##### **Article 20**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Au moment où il cesse de faire partie du personnel, il doit être remis à tout salarié, en mains propres, avec obligation d'émarger cette remise, ou à défaut, envoyé immédiatement à son domicile, par pli recommandé avec accusé de réception, un certificat de travail indiquant, à l'exclusion de toute autre mention :

- nom et adresse de l'établissement avec cachet de la maison ;
- nom et prénom de l'intéressé ;
- dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- nature des coefficients du ou des emplois successifs occupés par lui ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis devra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

(Ancien article 11 de la convention).

(Ancien article 11 de la convention).

#### **Indemnité de licenciement.**

##### **Article 21**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les salariés, comptant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et licenciés pour une autre cause que la faute grave ou lourde ou un motif économique, perçoivent une indemnité de licenciement du montant suivant :

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté,
  - majoré après 10 ans d'ancienneté de 1/15 de mois pour chaque année au-delà de 10 ans,
- L'assiette de calcul est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou selon la formule plus avantageuse pour le salarié le 1/3 des 3 derniers mois.

L'indemnité de licenciement versée en cas de licenciement pour motif économique est calculée conformément à la loi.

#### **Licenciement collectif.**

##### **Article 22**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

(1) Si des licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements sera basé sur la prise en compte des critères suivants :

- ancienneté dans l'entreprise ;
- charges de famille ;
- valeur professionnelle ;
- situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés.

Les critères retenus s'apprécient par catégorie professionnelle.

Dans les entreprises employant plus de 50 salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi devra être élaboré si plus de 9 salariés sont concernés.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 321-1-1 du code du travail, tel qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, l'ordre des licenciements soit également pris en compte en cas de licenciement économique individuel (arrêté du 10 janvier 2007, art. 1er).



### **Indemnité de départ à la retraite.**

#### **Article 23**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

23.1 Les salariés quittant volontairement leur emploi pour bénéficier de leur droit à la retraite reçoivent une indemnité de départ à la retraite égale à :

- 1 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 mois de salaire brut après 20 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 4 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté dans la profession.

23.2 Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession :

- de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale de la pâtisserie, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas de la convention collective nationale ;

- des périodes de chômage inférieures à 12 mois consécutifs, indemnisées par les ASSEDIC, lorsque les emplois occupés antérieurement et postérieurement à celles-ci l'ont été dans une entreprise relevant de la présente convention collective nationale.

L'ancienneté prise en compte s'apprécie au premier jour d'absence dans le cas de l'incapacité de travail.

Cette indemnité est versée sous réserve du respect des conditions de l'article 48.1.

### **Indemnité de mise à la retraite.**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les salariés mis à la retraite par l'employeur bénéficient d'une indemnité de mise à la retraite, dont le montant est l'indemnité de licenciement de l'article 21 ou, si cela est plus avantageux pour le salarié, de celui de l'indemnité de départ à la retraite de l'article 23.

### **Retraite complémentaire.**

#### **Article 25**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Le personnel non inscrit au régime de retraite des cadres ou à l'IRPVPR bénéficie d'un régime de retraite complémentaire par répartition.

Le taux de base de la cotisation est de 8 %.

Le taux d'appel est déterminé en application des décisions de l'association des régimes de retraite complémentaire (ARRCO).

Le taux d'appel est réparti à raison de :

Sur les premiers 6 % :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
  - 40 % à la charge du salarié.
- Sur le 1 %, puis 2 % complémentaires :
- 50 % à la charge de l'employeur ;
  - 50 % à la charge du salarié.

### **Section 3 : Durée du travail**

#### **Aménagement du temps de travail.**

#### **Article 26**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

La durée légale du travail est de 35 heures hebdomadaires, les heures accomplies au-delà de cet horaire constituent des heures supplémentaires.

Cette durée peut être organisée selon un horaire fixe hebdomadaire, un horaire modulé ou un horaire annualisé avec jours de réduction du temps de travail, ou par une combinaison de ces modalités.

26.1. Modulation du temps du travail

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec une modulation pouvant aller de 22 heures à 46 heures de travail par semaine, que l'entreprise peut porter au plus 10 fois dans l'année à 48 heures de travail par semaine, sans jamais pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La programmation du temps de travail est indicative et s'établit sur 12 mois. L'entreprise peut comporter des programmes spécifiques, notamment aux personnels des services de fabrication, services de vente, services administratifs, commerciaux et comptables, services de livraison, personnel d'entretien, ou par type de production.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui précise le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés des variations d'horaires décidées au moins 4 jours à l'avance. En cas de situation exceptionnelle, le délai de prévenance sera réduit à 3 jours.

Seules les heures effectuées au-delà des 10 heures par jour, les 46 ou 48 heures hebdomadaires autorisées, ainsi que les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 600 heures, sont des heures supplémentaires.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont totalisées au mois et ce total d'heures figure sur le bulletin de paie.

Un mécanisme individualisé, restant exceptionnel, de régularisation sera mis en place, permettant de faire apparaître un trop-perçu ou un droit de rappel de salaire compte tenu du déséquilibre entre périodes hautes et basses.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

En cas de rupture du contrat de travail, les salariés n'ayant pas récupéré des heures effectuées en-deçà de 35 heures en période basse en conservent le bénéfice.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

#### 26.2. Octroi de jours de réduction du temps de travail

L'entreprise adopte un horaire moyen hebdomadaire fixé à 35 heures et la réduction du temps de travail peut être organisée sous forme de repos rémunérés à raison de journées ou de demi-journées par mois.

Cette disposition est applicable aux heures effectuées entre 35 heures et 46 heures, sans affecter le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La prise de ces repos est fixée dans le cadre d'une programmation indicative établie tous les 3 mois.

En cas de période de forte activité qui ferait obstacle à la prise de ces repos, l'employeur pourra suspendre le repos équivalent et le rééquilibrer sur le trimestre suivant, ou l'octroyer antérieurement à cette période de forte activité, sur le trimestre précédent.

En cas de modification de la programmation indicative, l'employeur avise les salariés des prises de repos décidées au moins 4 jours à l'avance.

En cas de situation exceptionnelle, le délai de prévenance sera réduit à 3 jours.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié qui, au cours de la période de référence, n'a pas pris tout ou partie de ses repos, recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis.

Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice, sauf en cas de rupture abusive dudit contrat de travail par ce salarié ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

#### 26.3. Lissage

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des articles A et B du présent article fait l'objet d'un lissage de la rémunération annuelle correspondant à 151,67 heures par mois.

### **Heures supplémentaires.**

#### **Article 27**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures.

Le contingent annuel des heures supplémentaires est ramené à 150 heures pour les salariés dont le temps de travail est effectivement modulé en deçà de 28 heures ou au-delà de 46 heures par semaine dans l'année civile en cours.

Ces heures sont payées conformément à la loi.

### **Travail de nuit.**

#### **Article 28**

**En vigueur étendu**

Le recours au travail entre 21 heures et 6 heures, dit travail de nuit, doit rester exceptionnel.

Toutefois, compte tenu des nécessités de fabrication des produits frais, de livraison et de service à la clientèle, ainsi que de la nécessité technique, économique ou sociale, de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique

ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les entreprises du secteur de la pâtisserie peuvent employer les salariés la nuit.

C'est pourquoi, et dans le souci de tenir compte des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés susceptibles de travailler la nuit, les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

#### 28. 1. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

-soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

-soit effectuée, dans l'année civile, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

#### 28. 2. Emplois visés par le travail de nuit

Les catégories de salariés susceptibles d'être concernés par le travail de nuit sont les suivantes :

-le personnel de fabrication ;

-le personnel de vente ;

-le personnel de livraison.

L'extension de la mise en place du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le personnel de vente soumis au travail de nuit ne pourra effectuer plus de 4 heures de nuit par jour.

Le personnel de vente soumis au travail de nuit ne pourra travailler qu'en journée continue et l'amplitude horaire journalière ne pourra pas dépasser 10 heures.

#### 28. 3. Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

L'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit est précédée d'une visite médicale spécifique auprès du médecin du travail, renouvelée tous les 6 mois. Le travailleur de nuit devenu inapte au travail de nuit bénéficie d'un droit au reclassement à un poste de jour.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

La possibilité de travailler la nuit devra être précisée dans le contrat de travail ou par avenant. Les salariés n'ayant pas accepté une telle possibilité dans leur contrat de travail et ses avenants pourront refuser de passer d'un horaire de jour à un horaire de nuit, sans que ce refus constitue une faute.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera néanmoins fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Sur sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou en congé postnatal doit être affectée à un poste de jour, sans perte de salaire, pour une période n'excédant pas 1 mois après son retour de congé maternité. (1)

#### 28. 4. Dispositions applicables aux travailleurs et apprentis mineurs

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis de moins de 18 ans.

Toutefois, en application du décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006, les établissements où toutes les phases de la fabrication du pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures pourront solliciter une dérogation auprès de l'inspecteur du travail pour permettre aux jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans de travailler avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures, pour leur permettre de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie.

Contreparties spécifiques :

-pour tous les salariés : les heures effectuées entre 21 heures et 24 heures et entre 4 heures et 6 heures donnent droit à une majoration de salaire de 25 % et celles effectuées entre 24 heures et 4 heures à une majoration de 50 % ;

-pour les travailleurs de nuit :

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 28. 1, bénéficient de contreparties au titre du travail de nuit.

Cette contrepartie est accordée sous forme de repos compensateur selon les conditions suivantes :

- salarié effectuant entre 270 et 600 heures annuelles de travail effectif de nuit : 1 jour de repos compensateur / an ;
- salarié effectuant entre 601 et 935 heures annuelles de travail effectif de nuit : 2 jours de repos compensateur / an ;
- salarié effectuant entre 936 et 1 270 heures annuelles de travail effectif de nuit : 3 jours de repos compensateur / an ;
- salarié effectuant entre 1 271 et 1 580 heures annuelles de travail effectif de nuit : 4 jours de repos compensateur / an ;
- salarié effectuant 1 581 heures et plus annuelles de travail effectif de nuit : 5 jours de repos compensateur / an.

#### 28. 5. Organisation du travail

Pour tous les salariés :

Les entreprises peuvent employer les salariés la nuit, sans que les heures effectuées de nuit puissent excéder 6 heures quotidiennes.

Si la durée du travail en continu atteint 6 heures de travail effectif, le salarié devra bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour les travailleurs de nuit :

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Notamment, l'employeur doit veiller à tenir compte des contraintes de transport et des contraintes des salariés élevant seuls un enfant de moins de 8 ans pour la fixation des heures de prise et de fin de service.

Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

#### 28. 6. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

#### 28. 7. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés.

#### 28. 8. Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent accord, qui entrera en application du jour de la publication de son extension au Journal officiel.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1125-9 du code du travail qui précise que la salariée est également affectée à un poste de jour pendant la durée de la grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

(Arrêté du 10 octobre 2008, art. 1er)

### **Repos compensateur**

#### **Article 29**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

29.1. Le repos compensateur sera pris dans les 2 mois qui suivent l'ouverture des droits.

29.2. Il sera également possible de prendre ce repos compensateur selon la formule suivante :

- le décompte des heures de repos compensateur dues sera arrêté au 31 décembre de chaque année ;
- le salarié est tenu informé le 15 janvier de ses droits acquis en matière de repos compensateur au cours de l'année civile précédente par une fiche annexée à son bulletin de paye.

Les heures de repos compensateur dues seront prises dans les 5 mois qui suivent l'année civile au cours de laquelle les droits ont été acquis. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

29.3 Quel que soit le mode choisi, et s'il n'existe pas d'accord verbal entre l'employeur et le salarié, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par écrit par le salarié au moins 1 mois à l'avance. Cette demande doit préciser la date et la durée du repos.

L'employeur doit répondre dans un délai de 15 jours à cette demande. Passé ce délai, il est réputé accepter la demande du salarié s'il n'a pas répondu. Ce repos ne peut être pris que par journée entière, chacune étant réputée correspondre à 8 heures de repos compensateur.

29.4. Le repos compensateur qui n'est pas effectivement pris par le salarié ne peut faire l'objet d'une indemnité compensatrice. Seul, le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis, déterminés suivant les modalités prévues ci-dessus.

Cette indemnité est due sans qu'il y ait lieu de distinguer si cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

#### **Définition du travail effectif.**

##### **Article 30**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire 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 ses occupations. Le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif.

Sont notamment de convention expresse, exclus tous les temps où le salarié n'est pas en activité dans le cadre de ses fonctions :

- les temps de pause, même s'ils sont rémunérés, ne sont pas pour autant assimilés à une période de travail effectif ;
- le temps passé au casse-croûte et aux repas ;
- le temps de trajet domicile vers l'entreprise et vice versa.

A compter de la signature du présent accord, les entreprises pourront procéder à la détermination du travail effectif en vigueur dans l'entreprise, pour chaque salarié, au regard du présent article.

#### **Section 4 : Rémunération**

##### **Bulletin de paie.**

##### **Article 31**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Tout salarié reçoit, avec son salaire, un bulletin de paie qui doit lui être remis, dans les conditions prévues par les lois et décrets en vigueur.

Le salarié devra conserver son bulletin de salaire sans limite de temps.

Ce bulletin devra obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- 1° le nom et l'adresse de l'employeur ;
- 2° L'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation attribué à l'employeur ainsi que le nom de l'organisme de retraite auquel l'employeur verse les cotisations ;
- 3° Les nom, prénom du travailleur, son emploi et son coefficient hiérarchique ;
- 4° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, les heures supplémentaires et leur taux de majoration ; en cas de rémunération forfaitaire, le nombre d'heures ou de jours prévus par le forfait devra être mentionné sur le contrat ;
- 5° La nature et le montant des primes ;
- 6° Le montant de la rémunération brute ;
- 7° La nature et le montant des déductions ;
- 8° Le montant de la rémunération nette ;

9° La date de paiement ;

10° Le cas échéant, les avantages en nature sur la base déterminée par l'URSSAF ;

11° Le nom de la présente convention collective ;

12° La tenue du décompte des congés payés.

#### **Salaire horaire minimum garanti \*SMIG\*.**

##### **Article 32**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les parties sont convenues de définir un salaire horaire minimum garanti égal, pour chaque salarié, au produit de la valeur du point par le coefficient hiérarchique correspondant à son emploi et à sa catégorie, à l'exclusion de tout avantage de quelque ordre que ce soit.

Les coefficients hiérarchiques sont déterminés à l'annexe n° 1 de la présente convention.

Le salaire minimum garanti comprend tous les éléments de la rémunération y compris les avantages en nature, notamment la nourriture et le logement, excepté :

- les majorations pour heures supplémentaires ;

- les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais ;

- les indemnités d'ancienneté.

(Ancien article 19 de la convention).

(Ancien article 19 de la convention).

#### **Egalité de rémunération.**

##### **Article 33**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Le principe à travail égal salaire égal s'applique dans chaque entreprise. L'employeur est également tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale une égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Ce principe n'interdit pas à l'employeur de récompenser, notamment, la qualité du travail effectué par l'attribution aux salariés méritants d'une rémunération supérieure.

Chaque partie pourra saisir la commission paritaire départementale si elle existe de tout différend né de l'application de ce principe.

La commission paritaire nationale se réunira tous les 3 ans dans les conditions prévues par la loi pour négocier dans la branche sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

#### **Evaluation des avantages en nature.**

##### **Article 34**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Lorsque le personnel est nourri, logé ou véhiculé par l'entreprise, les avantages en nature sont forfaitairement évalués selon les termes de l'arrêté du 10 décembre 2002 en matière de cotisations de sécurité sociale. Il peut toutefois être convenu dans le contrat de travail d'évaluer ces avantages à un montant supérieur au barème forfaitaire réglementaire, sans excéder la valeur réelle de l'avantage.

#### **Salaire mensuel minimum garanti.**

##### **Article 35**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Le salaire minimum garanti aux salariés rémunérés sur une base mensuelle sera calculé en multipliant le salaire horaire minimum garanti de leur emploi et de leur catégorie par 169,66 heures dans le cadre de l'horaire légal hebdomadaire des 39 heures.

(Ancien article 19 de la convention).

(Ancien article 21 de la convention).

## Révision du salaire minimum garanti

### Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

La révision de la valeur du point aura lieu le 1er avril et le 1er octobre.

Cette révision tiendra notamment compte des variations de l'indice INSEE ainsi que des indices confédéraux.

(Ancien article 22 de la convention).

(Ancien article 22 de la convention).

## Barème de la grille nationale des salaires

### Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Le barème de la grille nationale des salaires fera l'objet d'une annexe à la présente convention.

Des barèmes de grille de salaires minima garantis comportant des chiffres supérieurs aux minima ci-dessus définis pourront être discutés sur le plan régional, local, ou en accord entreprises.

(Voir ancien article 23 de la convention).

(Voir ancien article 23 de la convention).

## Section 5 : Congés

### Le travail des jours fériés.

### Article 38

En vigueur étendu

38. 1. Le chômage des 11 jours fériés légaux - 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, jour de Noël - ne pourra pas être la cause d'une réduction de rémunération.

Compte tenu de la spécificité de la profession, les salariés sont tenus de répondre à la demande de l'employeur de travailler les jours fériés moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

Les salariés percevront, outre la rémunération normale des heures accomplies, une majoration de 100 % accordée en salaire ou en temps de repos, à la demande du salarié.

La prise du repos pourra être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation dans un délai de 3 mois.

Dans les entreprises qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale à 150 % de ce salaire et à un repos compensateur équivalant au nombre d'heures effectuées. La prise de ce repos se fera en concertation entre l'employeur et le salarié dans un délai de 3 mois.

(38. 2. Les parties sollicitent l'extension du présent accord, qui entrera en application le jour de la publication de son extension au Journal officiel : Voir avenant n°66 du 21 juillet 2009)

### Congés pour événements personnels.

### Article 39

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Tous les salariés bénéficient, sur justification des autorisations d'absence exceptionnelles suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ;

- décès du conjoint : 5 jours ;

- naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption :  
3 jours ;

- décès d'un enfant : 5 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- décès du père, de la mère : 2 jours ;

- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une soeur ou des grands-parents : 1 jour ;

- service national universel : 1 jour.

Est considéré comme conjoint, le membre d'un couple marié, ou signataire d'un PACS ou en état de concubinage notoire.

Ces jours d'absence doivent être pris à l'occasion des évènements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

#### **Congés annuels**

##### **Article 40**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les droits au congé annuel seront déterminés conformément à la réglementation en vigueur.

En principe, la période des congés s'ouvre le 1er mai pour se terminer le 31 octobre.

Des dérogations peuvent être apportées à cette disposition, soit après accord individuel du salarié, soit par accord paritaire départemental ou interdépartemental ou régional.

Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restants dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

(Ancien article 27 de la convention).

(Ancien article 27 de la convention).

#### **Chèques vacances.**

##### **Article 41**

##### **En vigueur étendu**

Crée par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Dans les entreprises de moins de 49 salariés dépourvues de comité d'entreprise, l'employeur peut proposer à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat dont la durée prévisible est d'au moins 4 mois et dont le revenu est inférieur aux plafonds fixés par la loi, la souscription d'un contrat d'épargne permettant l'acquisition de " chèques vacances ", dans la limite d'un plafond qu'il fixera entre 8 % et 30 % d'un SMIC mensuel. Il conclura à cette fin une convention avec l'Agence nationale des chèques vacances (ANCV).

Dans les entreprises de plus de 49 salariés, l'employeur peut les mettre en oeuvre dans les mêmes conditions, le cas échéant après consultation s'ils existent du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette épargne sera abondée par l'employeur, à 60 % pour les employés et ouvriers et à 50 % pour les agents de maîtrise et cadres.

Le contrat d'épargne indiquera le montant épargné par le salarié et l'échéance des prélèvements, en 4 ou de 12 mensualités comprises entre 2 % et 20 % du SMIC apprécié sur une base mensuelle. Le contrat sera suspendu en cas d'absence du salarié pour une durée de plus de 1 mois, sauf accidents du travail, maladie professionnelle ou congé maternité. La rupture du contrat de travail entraînera le remboursement au salarié des sommes versées, majoré de l'abondement de l'employeur.

L'employeur peut clore les nouvelles souscriptions 1 an après l'ouverture du dispositif. A défaut, le dispositif est tacitement reconduit d'année en année.

### **Section 6 : Parentalité, maladie et invalidité**

#### **Parentalité**

##### **Article 42**

##### **En vigueur étendu**

Crée par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

#### **42.1. Maternité**

L'interruption de travail due à l'état de grossesse médicalement constaté ne peut en aucun cas être la cause de la résiliation du contrat de travail.

Les femmes en état de grossesse pourront suspendre leur contrat de travail pendant une période de 6 semaines avant l'accouchement et de 10 semaines après.

En cas de naissance d'un troisième enfant, ou à l'occasion de naissances multiples, la réglementation en vigueur s'appliquera.

La femme en état de grossesse pourra, en outre, suspendre son contrat de travail pendant 12 semaines avant l'accouchement et 16 semaines après l'accouchement, sans que cette absence constitue une cause de rupture.



A partir du 5e mois de grossesse, les femmes pourront bénéficier d'une baisse d'une demi-heure de travail par jour, rémunérée, répartie au choix de l'intéressée et en accord avec l'employeur, soit en 2 pauses de 15 minutes, soit en entrée retardée, soit en sortie anticipée.

#### 42.2. Paternité

Le père bénéficie d'un congé de paternité d'une durée de 11 jours, porté à 18 jours en cas de naissances multiples, à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de son enfant ou de son adoption en cas de partage entre les parents du congé d'adoption. Le salarié doit en informer l'employeur au moins 1 mois à l'avance. Le contrat de travail est suspendu durant ce congé.

#### 42.3. Education des enfants

Le père ou la mère d'un enfant a le droit à une autorisation d'absence non rémunérée dans la limite de 12 jours par an, pour soigner son enfant âgé de moins de 12 ans sur présentation d'un certificat attestant la nécessité de la présence au chevet de l'enfant.

Un des deux parents de l'enfant lorsqu'ils sont tous les deux salariés dans la même entreprise, peut user de cette même autorisation d'absence.

Les parents bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée à l'occasion de la rentrée scolaire de leurs enfants scolarisés. Lorsque le couple travaille dans la même pâtisserie, ce congé sera pris par l'un ou par l'autre.

### Absence pour maladie ou accident

#### Article 43 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf cas de force majeure, dans les conditions précisées à l'alinéa suivant, ne constituent pas une rupture du fait du salarié.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident prévendra son employeur dans les quarante-huit heures et justifiera de son état de santé dans les trois jours de son absence par l'envoi d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, l'emploi est garanti au salarié ayant un an d'ancienneté pour une période de six mois, sous réserve qu'aucune incapacité constatée par l'autorité médicale compétente ne l'empêche de tenir son emploi à son retour.

Si l'emploi ne peut être tenu à nouveau, l'employeur cherchera, dans la mesure du possible, à reclasser l'employé à un poste de travail dans l'entreprise.  
(Ancien article 28 de la convention).  
(Ancien article 28 de la convention).

### Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident

#### Article 44 En vigueur étendu

##### Article 44. 1

##### Maintien de salaire

Les salariés en arrêt de travail dûment constaté par certificat médical continueront à percevoir leur salaire, y compris les indemnités de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS, à raison de 90 % de leur rémunération brute pendant 180 jours.

Les salariés bénéficient de cette garantie aux conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 1 an dans la profession ;
- justifier de leur incapacité dans les 48 heures ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

L'indemnisation court à compter du 1er jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, au 4e jour d'absence dans tous les autres cas.

Si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois antérieurs, la durée totale de l'indemnisation ne peut dépasser 180 jours.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Le salaire à prendre en considération est celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, non compris les éventuelles augmentations d'horaire causées par ladite absence.

##### Article 44. 2

##### Incapacité de travail

A l'issue de la première période d'indemnisation dite maintien de salaire, il sera versé des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS et un éventuel salaire à temps partiel ou toute autre ressource, sera égal à 1 / 360 de 75 % du salaire brut de référence.

Ces indemnités sont versées tant que les indemnités de la sécurité sociale sont versées et cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail par le salarié ;
- lorsque la sécurité sociale cesse le service de ses propres prestations ;
- lors de la mise en invalidité, ou de la reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle du salarié ;
- au décès du salarié ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation définitive de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, à l'exception des participants en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail.

Lorsque la sécurité sociale suspend ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont également suspendues. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire de 1 an dans la profession pour bénéficier de la première période d'indemnisation maintien de salaire à 90 %, l'indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours par arrêt à hauteur de 1 / 360 de 75 % du salaire brut de référence.

En cas de nouvel arrêt après épuisement des droits maintien de salaire à 90 %, l'indemnisation débutera au 1er jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, au 4e jour dans les autres cas.

La notion d'ancienneté dans la profession est celle définie à l'article 23. 2 et le montant du salaire de référence est fixé par l'article 2 de l'annexe relative au contrat de prévoyance.

#### **Rente invalidité**

##### **Article 45**

##### **En vigueur non étendu**

Les salariés classés en invalidité 2e et 3e catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de 70 % du salaire brut de référence.

Les salariés classés en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du montant de la rente invalidité 2e ou 3e catégorie.

La garantie s'applique aux invalides reconnus à compter du 1er janvier 2004, y compris pour les arrêts en cours indemnisés jusqu'alors au titre de l'incapacité de travail, couverts par le contrat de garantie collective, dans les conditions fixées à l'article 48.1.

Le cumul des prestations servies avec toute rémunération ou revenu de remplacement ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir plus que le salaire net de référence dont il bénéficiait avant la maladie.

Cette rente est versée au plus tard jusqu'à la date de liquidation des prestations du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité.

Par salaire de référence servant de base au calcul des prestations invalidité, il faut entendre le salaire total brut ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou pour les salariés n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

En cas de changement dans les précomptes effectués sur les prestations de la sécurité sociale, et à défaut de renégociation du contrat, les prestations continueront à être servies sur la base applicable au 9 mars 2004.

#### **Capital décès - Invalidité absolue et définitive**

##### **Article 46**

##### **En vigueur étendu**

Sont garantis les salariés cadres et non cadres jusqu'à la date de liquidation définitive de la pension de vieillesse de la sécurité sociale à l'exception des participants en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale ;

Les salariés relevant du collège " cadres " pour le présent régime de prévoyance sont : les salariés répondant aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) ainsi qu'aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée ;

Ces salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise ;

Les salariés relevant du collège " non-cadres " pour le présent régime de prévoyance sont : les salariés ne répondant ni aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) ni aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée.

Ces salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Ne sont pas bénéficiaires du présent régime de prévoyance, les VRP relevant de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975.

Les présentes définitions s'appliquent aux catégories mentionnées aux articles 48.4,48.4.1 et 48.8.1 ci-après.

#### 46.1. Causes de versement

En cas de décès du salarié, pour tout autre cause que celle visée à l'article 48.2 " Exclusions ", ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD, invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès.

#### 46.2. Montant du capital

##### 46.2.1. Le montant du capital versé sera le suivant :

Le service du capital décès tel que déterminé ci-dessous par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Personnel non cadre :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence TA-TB ;
- marié (ou partenaire de Pacs ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence TA-TB ;
- majoration par personne à charge : 20 % du salaire brut de référence TA-TB.

Personnel cadre :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge :
  - TA : 200 % du salaire brut de référence doublé en cas de décès accidentel ;
  - TB : 150 % du salaire brut de référence ;
- marié (ou partenaire de Pacs ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge :
  - TA : 230 % du salaire brut de référence doublé en cas de décès accidentel ;
  - TB : 180 % du salaire brut de référence ;
- majoration par personne à charge : 40 % du salaire brut de référence TA-TB doublée sur TA en cas de décès accidentel ;
- à compter du 1er janvier 2016, une allocation pour frais d'obsèques égale à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée en cas de décès quelle que soit la situation de famille.

46.2.2. Double effet : le décès ou l'invalidité absolue et définitive, postérieure ou simultanée du conjoint non remarié (1), du partenaire de Pacs ou du concubin non marié (2) alors qu'un ou des enfants sont à charge au moment de l'évènement, entraîne le versement au profit de ce ou de ces derniers d'un capital supplémentaire égal au capital de base hors majoration pour décès accidentel.

#### 46.3 a) Dévolution du capital décès.-Personne bénéficiaire

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, ou concubin notoire et permanent ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux père et mère survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et soeurs ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers.

#### 46.3. b) Définition du conjoint et concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par jugement définitif. Le concubinage est considéré comme notoire et permanent et ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés et :

- qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie ;
- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

#### 46.4. Personnes à charge

Sont considérés comme à charge du salarié ou de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS :

Pour l'application des garanties décès, invalidité absolue définitive et double-effet :

- les ascendants ou descendants reconnus comme tels par l'article 196 A bis du code général des impôts ;
- les enfants visés à l'article 196 A bis du code général des impôts, qu'ils soient légitimes, naturels adoptifs ;

Pour la rente éducation,

- qu'ils soient légitimes, naturels adoptifs, les enfants :
- sans condition jusqu'à leur 19e anniversaire ;
- avec l'une des conditions suivantes jusqu'à leur 26e anniversaire, à savoir :
- poursuivre ses études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- être en apprentissage ;
- poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part les enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
- inscrit auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeur d'emploi ;
- ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleur handicapé,
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalents à l'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis-c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un PACS-du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

#### 46.5. Maintien de la garantie décès

La garantie décès est maintenue dans les conditions suivantes :

a) Participant bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'adhésion : les garanties décès, telles que définies ci-après, sont maintenues en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion d'AG 2 R prévoyance ou de l'OCIRP, au participant en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

b) Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'adhésion : la garantie maintenue en cas de résiliation ou de non renouvellement est celle prévue aux conditions particulières dudit contrat en cas de décès du participant, sauf exclusions et limitations définies ci-après. Elle s'applique à tout décès survenu postérieurement à la date d'effet de la garantie décès du contrat. N'entrent pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion :

- l'invalidité permanente totale (ou invalidité absolue et définitive) du participant survenue postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement ;
- l'invalidité 3e catégorie notifiée par la sécurité sociale postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion ;
- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre du double effet ou de la rente orphelin), du concubin, du partenaire titulaire du PACS, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations est maintenue par l'OCIRP mais cesse à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement du contrat en ce qui concerne les prestations versées par l'AG 2 R prévoyance.

Les exclusions de garantie AG 2 R prévoyance prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au terme de la durée conventionnelle de maintien du salaire lorsque l'adhérent a souscrit, à l'exclusion de toute autre garantie en cas d'arrêt de travail, une garantie maintien de salaire (ou mensualisation) auprès de l'AG 2 R prévoyance.
- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG 2 R prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au départ à la retraite du participant ;
- et dans tous les cas jusqu'à la date d'acquisition de pension du régime d'assurance vieillesse.

(1) Mots exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat (CE, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011).

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014-art. 1)

(2) Mots exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent au principe d'égalité tel qu'interprété par le Conseil d'Etat (CE, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011).

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

## **Rente éducation**

### **Article 47**

#### **En vigueur étendu**

En cas de décès du salarié, pour tout autre cause que celle visée à l'article 48.2 « Exclusions » de la convention collective nationale de la pâtisserie, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (Etat d'IAD - Invalidité absolue et définitive), il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à :

- jusqu'au 16e anniversaire du bénéficiaire : 10 % du salaire brut de référence (\*) ;

- du 16e au 19e anniversaire du bénéficiaire : 12 % du salaire de référence (\*) ;

- du 19e au 26e anniversaire du bénéficiaire : 12 % du salaire de référence (\*).

A la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 160 €.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Elle est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La mention suivante est supprimée : « Le montant maximal du cumul des rentes à la date du décès du participant, quel que soit le nombre d'enfants à charge, ne peut excéder 40 % du salaire annuel brut. Si le nombre d'enfants est supérieur à 5, ce montant de 40 % est réparti à parts égales à chacun des ayants droits ».

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;

- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

## **Droit à garanties**

### **Article 48**

#### **En vigueur non étendu**

48.1. Le droit à garanties

Il est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation.

La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie, à la maternité, à un accident ou à l'exercice du droit de grève.

48.2. Exclusions

Tous les risques de décès sont garantis, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

-en cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

-les décès dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, sont exclus.

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle :

-les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparations militaires ou en résultant ;

-les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

#### 48.3 Revalorisation

Les prestations prévues par les articles 44 à 46 " Rentes éducation, indemnités journalières et rentes d'invalidité " seront revalorisées selon l'évolution de l'indice de revalorisation commun à l'organisme gestionnaire désigné.

#### 48.4 Taux de cotisation

Définition :

- tranche A : salaire brut jusqu'au plafond de la sécurité sociale (TA) ;

- tranche B : salaire brut au-delà du plafond de la sécurité sociale et jusqu'à quatre fois ce montant (TB).

Personnel non cadre

Les cotisations sont réparties de la façon suivante, en pourcentage des salaires.

(En pourcentage.)

Garantie	Taux de cotisation Tranches A et B	Part employeur Tranches A et B	Part salarié Tranches A et B
Décès IAD	0,12	0,10	0,02
Incapacité de travail	0,19	0,14	0,05
Invalidité	0,32	0,28	0,04
Rente éducation	0,05	0,04	0,01
Sous-total	0,68	0,56	0,12
Maintien de salaire	0,63	0,63	-
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	-
Total	1,34	1,22	0,12

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu.

Personnel cadre

Les cotisations sont réparties de la façon suivante :

(En pourcentage.)

JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2015								
Garantie	Taux contractuel		Taux d'appel		Répartition taux d'appel Tranche A		Répartition taux d'appel Tranche B	
	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Décès/ IAD	0,91	0,60	0,91	0,60	0,91	0,00	0,55	0,05
Incapacité de travail	0,22	0,34	0,22	0,34	0,22	0,00	0,25	0,09
Invalidité	0,32	0,41	0,32	0,41	0,32	0,00	0,36	0,05
Rente éducation OCIRP	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,00	0,04	0,01
Sous-total	1,50	1,40	1,50	1,40	1,50	0,00	1,20	0,20
Maintien de salaire	0,11	0,71	0,11	0,71	0,11	-	0,71	-
	0,03	0,03	0,00 (*)	0,00 (*)	0,00 (**)	-	0,00 (**)	-

Indemnité de départ à la retraite								
Total	1,64	2,14	1,61	2,11	1,61	0,00	1,91	0,20

(\*) Le taux d'appel des indemnités de départ à la retraite est maintenu jusqu'en 2015 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties n'en remettent pas en cause l'équilibre technique. (\*\*\*) 0,03 % pour le taux contractuel.

A compter du 1er janvier 2016, le taux incapacité de travail sera ramené à 0,19 % et le taux invalidité à 0,28 % du salaire de référence, sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime :  
(En pourcentage.)

A PARTIR DU 1 <sup>er</sup> JANVIER 2016						
Garantie	Taux de cotisation		Répartition Tranche A		Répartition Tranche B	
	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Décès/ IAD	0,98	0,60	0,98	0,00	0,55	0,05
Incapacité de travail	0,19	0,31	0,19	0,00	0,22	0,09
Invalidité	0,28	0,37	0,28	0,00	0,32	0,05
Rente éducation OCIRP	0,05	0,05	0,05	0,00	0,04	0,01
Sous-total	1,50	1,33	1,50	0,00	1,13	0,20
Maintien de salaire	0,60	0,71	0,60	-	0,71	-
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	0,03	-	0,03	-
Total	2,13	2,07	2,13	0,00	1,87	0,20

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu.

Reprise des prestations en cours de service à la date d'application de l'avenant n° 79

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés ci-après.

Au vu de ces déclarations, il sera pris en charge, selon le cas :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucune entreprise assureur précédent ;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service ;
- soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières.

Les coûts afférents à cette reprise sont intégrés dans les taux indiqués ci-dessus.

#### 48.4.1 Cotisation additionnelle comprise dans les cotisations définies à l'article 48.4

Personnel non cadre

La cotisation additionnelle d'un montant de 0,07 % des salaires bruts tranche A et tranche B est répartie entre l'employeur et les salariés, au titre de l'incapacité pour 0,03 % et de l'invalidité pour 0,04 %, pour la période allant du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2015. Cette cotisation additionnelle cessera d'être due en tout état de cause au 31 décembre 2015.

Personnel cadre

La cotisation additionnelle d'un montant de 0,07 % des salaires bruts tranche A et tranche B est répartie entre l'employeur et les salariés, au titre de l'incapacité pour 0,03 % et de l'invalidité pour 0,04 %, pour la période allant du 1er juillet 2012 au 31 décembre 2015. Cette cotisation additionnelle cessera d'être due en tout état de cause au 31 décembre 2015.

Un compte spécifique sera établi afin de suivre le financement du passif résultant de la loi portant réforme des retraites.

En cas de changement d'organisme désigné (1) avant le 31 décembre 2015, AG2R Prévoyance étant tenu de maintenir la couverture en cas de décès et de poursuivre le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées au jour de la résiliation, une indemnité égale à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements en application des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le montant des provisions techniques effectivement constituées en application des trois premiers alinéas du I et du II de l'article 31 de la loi précitée, au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de résiliation des adhésions, serait due par le régime professionnel.

Toutefois, cette indemnité ne serait pas exigible si AG2R Prévoyance ne poursuivait pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat ou une nouvelle convention était souscrit en remplacement du précédent et prévoyait la reprise intégrale, par le nouvel organisme désigné (1), des engagements relatifs au maintien des garanties décès, incapacité de travail et invalidité ; dans ce cas, la contre-valeur des provisions effectivement constituées au titre du maintien de cette garantie serait transférée au nouvel organisme assureur.

#### 48.5. Gestion du régime conventionnel

Le présent article vaut adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la pâtisserie auprès de :

-l'AG 2 R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, incapacité, indemnités de départ à la retraite ;

-l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties rente éducation. L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à l'AG 2 R Prévoyance.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux ont signé un " Contrat de garanties collectives ".

L'AG 2 R prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la convention collective nationale en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par l'AG 2 R prévoyance une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les entreprises employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent avenant peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés au présent article, ces derniers s'engageant, si nécessaire, à proposer la mise en place de régimes différentiels.

#### 48.6 Commission paritaire technique

Les signataires du présent avenant donnent mandat à leurs représentants au sein d'une commission paritaire technique pour assurer le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance.

Cette commission paritaire technique est composée de représentants des signataires de la convention collective.

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- de décider par délibération des interprétations à donner au présent avenant ;
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- d'informer une fois par an et par écrit, les membres de la commission paritaire nationale sur la gestion et la situation du régime ;
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

Par ailleurs, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle soumet à la commission paritaire les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes assureurs désignés.

A cet effet, ces organismes lui communiquent, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 1er août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

La commission peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes assureurs désignés.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques et le " contrat de garanties collectives " conclu avec les organismes désignés seront réexaminés au plus tard 5 ans après le 1er janvier 2004. A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

#### 48.7 Effet.-Durée

En cas de résiliation du contrat de garanties collectives ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 15, les partenaires sociaux se réuniront pour rechercher une solution de remplacement. A défaut, les garanties prévues aux articles 23 et 24 et 44 à 48 cesseraient de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation, sauf pour les exceptions qui suivent :

- les garanties en cas de décès seront maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires tel qu'il est défini par l'article 46.5 ;
- les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement, continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs du point ARRCO par négociation entre les organismes assureurs désignés à l'article 48.5 et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestations.

#### 48.8 Portabilité des droits. - Prévoyance complémentaire (en vigueur au 1er juin 2015)

##### 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 46 de la présente convention collective bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 44.2 " Rente incapacité de travail " ;
- article 45 " Rente invalidité " ;
- article 46 " Capital décès-invalidité absolue et définitive " ;
- article 47 " Rente éducation ".

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux anciens salariés après cessation de leur contrat de travail, telle que définie précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire au titre du présent régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.



## 2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

## 3. Incapacité temporaire de travail

La garantie incapacité de travail définie à l'article 44.2 de la présente convention collective intervient en relais de la période d'indemnisation " maintien de salaire " .

Puisque les anciens salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficient plus des dispositions conventionnelles de maintien de salaire définies à l'article 44.1 de la présente convention collective, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra pour les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours d'arrêt continu.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

## 4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

## 5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

## 6. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 48.4 " Taux de cotisation " de la présente convention collective.

## 7. Maintien du dispositif de portabilité

Les garanties devront être maintenues par l'organisme assureur pour les salariés en activité et les personnes en situation de portabilité en cas de redressement ou liquidation judiciaires ou cessation d'activité d'une entreprise relevant de la présente convention collective.

(1) Mot exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

## **Chapitre IV : Hygiène et sécurité**

### **Article 49**

#### **En vigueur étendu**

Créé par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

Elles se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes les dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs, améliorer leurs conditions d'hygiène et de travail et augmenter le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Dans les entreprises comptant plus de 49 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est institué conformément à la loi.

## **Tenue de travail**

### **Article 50**

#### **En vigueur étendu**

Créé par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

L'employeur fournira au personnel concerné tablier et couvre-chef.

## Chapitre V : Apprentissage - Formation professionnelle

### Article 51

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

La formation professionnelle est assurée soit par l'apprentissage effectué dans les conditions prévues par le code du travail, soit par le perfectionnement des salariés de l'entreprise.

Les parties contractantes estiment que l'apprentissage doit comporter une formation technique professionnelle de base, alliée à une éducation générale, physique, intellectuelle et morale suffisante.

Elles s'engagent à favoriser dans toute la mesure du possible l'apprentissage, la formation professionnelle et la promotion ouvrière en utilisant au maximum les moyens qui pourraient être mis à leur disposition dans le cadre de la réglementation en vigueur.

(Ancien article 35 de la convention).

(Ancien article 35 de la convention).

## Chapitre VI : Conciliation

### Commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale

#### Article 52

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 1er BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Il est institué dans chaque département une commission paritaire départementale composée de représentants en nombres égaux, des employeurs et des salariés adhérant aux organismes signataires du présent accord.

Si cette commission paritaire est exclusivement départementale, elle ne pourra compter plus de dix membres.

Une commission paritaire interdépartementale ou régionale sera instituée si la commission paritaire départementale ne peut être constituée notamment du fait d'une organisation de la représentation syndicale dépassant le cadre départemental.

1. La commission paritaire départementale ou interdépartementale ou régionale est compétente pour connaître de tout ce qui concerne les rapports entre les employeurs et les salariés.

2. Les différends individuels pourront être soumis par la partie la plus diligente et, s'il y a lieu, par l'intermédiaire de l'organisation syndicale à laquelle il appartient, à la commission paritaire départementale, interdépartementale ou régionale.

Cette saisie devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception dès la mise en vigueur de la convention collective.

(Ancien article 36 de la convention).

### Commission paritaire nationale

#### Article 53

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 2 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Il est institué une commission paritaire nationale composée d'un nombre égal de représentants des employeurs ressortissant des organisations patronales adhérentes à la présente convention collective, à raison de 4 membres désignés par la confédération nationale de la pâtisserie et de 1 membre désigné par la confédération nationale de la glacerie, et de représentants des organisations syndicales de salariés à raison de 1 membre par organisation syndicale signataire ou adhérente.

Une organisation syndicale de salariés a la faculté de donner mandat à une autre organisation syndicale de salariés pour la représenter à la commission paritaire nationale. La commission paritaire nationale négocie la présente convention collective. Elle délibère sur les éventuelles interprétations qui s'avèreraient nécessaires à son application.

La négociation collective dans la branche a entraîné la mise en place de structures particulières de secrétariat pour chacune des confédérations et syndicats y ayant adhéré.

Dans le cadre de l'application de la convention, ces structures spécialisées :

- assurent les travaux administratifs, notamment les rapports prévus à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- informent les employeurs et les salariés ;
- répondent aux demandes de renseignements et de conseils ;
- procèdent, à la demande, à des conciliations lors des différends collectifs.

La négociation permanente de la convention exige de nombreuses réunions et requiert la collaboration de conseillers techniques, et la consultation d'experts qui contribuent à faire évoluer et à parfaire les textes initiaux.

Le nombre d'entreprises petites et moyennes entrant dans le champ d'application de la convention est considérable. De ce fait, les organisations professionnelles

d'employeurs se sont trouvées dans l'obligation de mettre en oeuvre des moyens importants.

Compte tenu de ces considérations et afin que la charge effective de la négociation de la convention collective soit équitablement répartie sur la totalité des entreprises ressortissant de son champ d'application, il est institué une contribution à son fonctionnement et notamment à celui de la commission paritaire, ainsi que des commissions permanentes créées au niveau national.

Cette contribution est fixée à 0,08 % de la masse salariale brute des entreprises entrant dans le champ d'application, entièrement à la charge de l'employeur. La collecte de cette contribution est déléguée à l'organisme désigné pour assurer le régime de prévoyance conventionnelle.  
Fonctionnement de la commission paritaire en cas de conciliation

En cas de différend à caractère collectif né de la présente convention et qui n'aurait pu être réglé au niveau départemental, interdépartemental ou régional par les commissions paritaires instituées par l'article 52 de la présente convention, la commission paritaire nationale peut être saisie par l'une quelconque des parties signataires. Cette saisie devra être adressée sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception et exposer succinctement le différend.

La commission paritaire nationale se réunira alors dans le mois suivant la réception de la lettre de demande, sous réserve qu'il y ait un délai de un mois entre deux réunions entre les commissions sauf accord entre les signataires.

La commission paritaire nationale pourra demander l'audition des représentants des parties en différend.

Un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation sera établi par la commission paritaire nationale et sera signé par les parties en différend si elles acceptent les propositions de conciliation émises par la commission paritaire nationale.

## **Chapitre VII : Régime frais de santé**

### **Champ d'application**

#### **Article 54**

*En vigueur étendu*

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application défini aux articles 1er et 1er bis de la convention collective nationale.

### **Adhésion. - Affiliation**

#### **Article 55**

*En vigueur étendu*

A compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 56 auprès de l'organisme assureur visé à l'article 67.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Pendant toute la durée du régime, aucun salarié bénéficiaire ne peut démissionner à titre individuel et de son propre fait.

### **Bénéficiaires**

#### **Article 56**

*En vigueur non étendu*

Est bénéficiaire du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 54 ci-dessus, sans condition d'ancienneté.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime remboursement de frais de soins de santé, en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples), à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que les salariés justifient de la couverture dont ils bénéficient dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne sont plus garantis ;

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC ;

- les salariés bénéficiant, lors de la mise en place du présent régime dans les entreprises, de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation ;

- les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) dont la cotisation au présent régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération, à condition d'en faire la demande par écrit auprès de l'employeur.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent être imposées par l'employeur. A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justifiant la dispense d'affiliation.

## Garanties

### Article 57

En vigueur non étendu

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courant sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail, maladies professionnelles et maternité ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-après.

Les garanties maternité prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

Prestations complémentaires à la sécurité sociale

tableau non reproduit, voir BO 2016/20 :

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0020/boc\\_20160020\\_0000\\_0015.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0020/boc_20160020_0000_0015.pdf)

## Limite des garanties. - Exclusions

### Article 58

En vigueur non étendu

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins ;
- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci.

La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;
- engagés hors de France.

Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime ;

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;
- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;
- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;
- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et L. 1111-15 du code de la santé publique ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de la sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

Pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximal d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de la sécurité sociale. Cette limite ne s'applique pas à la prise en charge du forfait journalier hospitalier facturé en établissement psychiatrique en secteur non conventionné.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

## **Plafond des remboursements**

### **Article 59**

*En vigueur non étendu*

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et / ou d'éventuels organismes complémentaires.

Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, tout autre éventuel contrat frais de santé, et le présent régime.

## **Maintien des garanties**

### **Article 60**

*En vigueur non étendu*

Article 60. 1

Pour les ayants droit des salariés décédés

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, ses ayants droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant droit au titre des présentes dispositions le conjoint ou le concubin du bénéficiaire décédé lié ou non par un pacte civil de solidarité (Pacs) et les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation de la sécurité sociale et, par extension ;
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
  - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
  - quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
    - pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
    - ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
    - ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 60. 2

Pour les salariés en arrêt de travail au titre

d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié bénéficiaire du présent régime, donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois, les garanties du présent régime seront maintenues sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du premier jour du 7e mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du premier jour qui suit la reprise d'activité. Cependant, tout salarié qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation accidents du travail-maladies professionnelles.

Tout salarié qui reprend le travail après avoir bénéficié partiellement de l'exonération du paiement des cotisations conserve son droit à gratuité en cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale accidents du travail-maladies professionnelles, dans la limite de la période d'exonération restant à courir.

En cas de cessation du contrat de travail, les anciens salariés, relevant de la législation accidents du travail-maladies professionnelles du régime de base de la sécurité sociale bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, continuent à bénéficier après la rupture du contrat de travail des garanties du présent régime avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

#### Article 60. 3

En cas de suspension du contrat de travail

Le régime et la cotisation patronale seront maintenus dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de personnel dont relève le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l'article 60. 2 ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

#### Article 60. 4

Portabilité des droits

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié pour lequel les droits à couverture complémentaire au titre du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale de la pâtisserie ont été ouverts pendant l'exécution de son contrat de travail, bénéficie du maintien des garanties de ce régime.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du salarié et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 62 de la présente convention collective.

## Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

## Révision du dispositif de portabilité

Le présent dispositif de portabilité est susceptible d'évoluer en cas de modifications de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

## Maintien du dispositif de portabilité

Les garanties devront être maintenues par l'organisme assureur des salariés en activité et les personnes en situation de portabilité en cas de redressement ou liquidation judiciaires ou de cessation d'activité dans une entreprise relevant de la présente convention collective.

## Cessation des garanties

### Article 61

#### En vigueur non étendu

Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 60 ci-dessus, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la fin de la période de portabilité visée par l'article 60 ci-dessus, pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou, le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir une solidarité entre salariés et anciens salariés, notamment une solidarité intergénérationnelle par la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 62 ci-dessous.

## Cotisations

### Article 62

#### En vigueur étendu

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé est mensuelle et forfaitaire. Pour les années 2010 et 2011, la cotisation mensuelle, exprimée en euros est fixée et détaillée ci-dessous :

-salarié relevant du régime général de la sécurité sociale : 40 € ;

-salarié relevant du régime local Alsace-Moselle : 26 €.

A compter du 1er janvier 2012, et au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie dans l'entreprise, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps très partiel qui sinon auraient dû acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 67 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

## Règlement des prestations

### Article 63

En vigueur étendu

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant encore, sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

## Tiers payant

### Article 64

En vigueur étendu

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la cessation définitive des garanties.

## Prescription

### Article 65

En vigueur étendu

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

### Article 65 bis

En vigueur étendu

Il est institué un fonds de prévention santé destiné au financement des actions décidées par les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie en matière de prévention et de gestion du risque santé.

Un comité expert composé de représentants de la commission paritaire nationale et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé.

### Article 65 ter

En vigueur étendu

Il est institué un fonds d'action sociale ayant pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon les critères que la commission paritaire nationale définit.

Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter les dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime complémentaire de frais de soins de santé défini au chapitre VII " Régime frais de santé " de la convention collective nationale de la pâtisserie, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats de frais de santé responsables.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, ni d'assiduité.

## Recours contre les tiers responsables

### Article 66

En vigueur étendu

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

## Désignation de l'organisme assureur

### Article 67

En vigueur étendu

AG2R-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles, sise 37, boulevard Brune, 75014 Paris, membre du GIE-AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé.



Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation le sera quant à elle dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent régime.

### **Clause de migration**

#### **Article 68**

En vigueur étendu

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie au régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire à compter du premier jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1er juillet 2010.

A cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Par exception et pour tenir compte des délais de résiliation, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de frais de soins de santé obligatoire au profit des salariés visés par le présent régime ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné à l'article 67 tant que ledit contrat sera en vigueur et jusqu'au 31 décembre de l'année de la date de publication de l'arrêté d'extension.

### **Comité paritaire de suivi**

#### **Article 69**

En vigueur étendu

Un comité paritaire de suivi est constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et signataires de l'avenant n° 67 du 27 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé. Ce comité a pour vocation d'assurer le pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche dans les objectifs fixés par l'article 1er de l'avenant n° 67 précité.

Ce comité fonctionnera grâce à une indemnité de 2 % des cotisations brutes du régime telles que mentionnées à l'article 62 du présent chapitre notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

Les modalités de fonctionnement de ce comité seront détaillées aux statuts de l'association susmentionnée.

## Textes Attachés

### Annexe Classification du personnel, I. Avenant n° 34 du 2 avril 1997

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie ;  
La confédération nationale des glaciers de France,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et des services annexes FO ;  
La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;  
La confédération générale du travail, fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

#### I. - Personnel de fabrication.

##### En vigueur étendu

CATÉGORIE : I

COEFFICIENT : 160

DÉFINITION : Plongeur : plongeur aidant aussi à une partie de la préparation à la fabrication, travailleur homme ou femme aidant à la préparation de la fabrication.

COEFFICIENT : 160

DÉFINITION : Jeune ouvrier sortant d'apprentissage sans avoir obtenu de diplôme, de certificat d'aptitude professionnelle, 1 an maximum dans cette catégorie.

CATÉGORIE : II

COEFFICIENT : 165

DÉFINITION : Jeune ouvrier sortant de formation et détenteur du certificat d'aptitude professionnelle ou d'un autre diplôme de même niveau.

COEFFICIENT : 165

DÉFINITION : Ouvrier issu de la 1re catégorie après un an de pratique.

CATÉGORIE : III

COEFFICIENT : 170

DÉFINITION : Jeune ouvrier sortant de formation et détenteur, en plus d'un CAP, d'une mention complémentaire (pâtisserie ou traiteur) ou d'un CAP connexe (pâtisserie, glacerie) ou d'un bac professionnel alimentation (option pâtisserie).

COEFFICIENT : 170

DÉFINITION : Ouvrier pouvant assurer une partie de la fabrication sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié.

COEFFICIENT : 175

DÉFINITION : Jeune ouvrier sortant de formation et détenteur d'un BTM (pâtisserie ou glacerie).

CATÉGORIE : IV

COEFFICIENT : 180

DÉFINITION : Ouvrier qualifié pouvant assurer la fabrication avec et sous la responsabilité du chef d'entreprise ou du chef de fabrication. COEFFICIENT : 180

DÉFINITION : Ouvrier titulaire du brevet technique des métiers ayant au moins une année de pratique dans la 3e catégorie.

CATÉGORIE : V

COEFFICIENT : 185

DÉFINITION : Ouvrier qualifié pouvant assurer la fabrication sans le concours du chef d'entreprise ou du chef de fabrication.

CATÉGORIE : VI

COEFFICIENT : 190

DÉFINITION : Ouvrier hautement qualifié d'une compétence lui permettant de coordonner le travail de trois ouvriers au maximum.

CATÉGORIE : VII

COEFFICIENT : 220

DÉFINITION : Ouvrier hautement qualifié ou titulaire du brevet de maîtrise : exécutant des travaux de qualité professionnelle et des travaux de spécialités : sucre, fleurs, pièce montée, etc.

Arrêté du 18 juillet 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail.

## **II - Agent de maîtrise en fabrication.**

[En vigueur étendu](#)

COEFFICIENT : 250

Chef de partie :

DÉFINITION : - professionnel participant habituellement au travail sous les ordres d'un chef de fabrication salarié, autre que le chef d'établissement, dont il reçoit des instructions précises en ce qui concerne les formules. Il est chargé de faire exécuter et de contrôler une fabrication déterminée, ainsi que d'en assurer la surveillance.

Chef de fabrication :

CATÉGORIE : I

COEFFICIENT : 270

DÉFINITION : - professionnel participant habituellement au travail, organisant les achats et la fabrication.

CATÉGORIE : II

COEFFICIENT : 290

DÉFINITION : - professionnel participant habituellement au travail, organisant les achats et la fabrication dans une entreprise de moins de 10 salariés comprenant de 3 à 6 ouvriers qualifiés au laboratoire.

CATÉGORIE : III

COEFFICIENT : 310

DÉFINITION : - professionnel participant habituellement au travail, organisant les achats et la fabrication dans une entreprise de moins de 20 salariés comprenant de 7 à 10 ouvriers qualifiés au laboratoire.

CATÉGORIE : IV

COEFFICIENT : 330

DÉFINITION : - professionnel participant habituellement au travail, organisant les achats et la fabrication dans une entreprise de moins de 30 salariés comprenant de 11 à 16 ouvriers qualifiés au laboratoire.

CATÉGORIE : V

COEFFICIENT : 350

DÉFINITION : - professionnel participant habituellement au travail, organisant les achats et la fabrication dans une entreprise de moins de 40 salariés comprenant de 16 à 20 ouvriers qualifiés au laboratoire.

Arrêté du 18 juillet 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail.

## **III - Personnel de vente (homme ou femme).**

[En vigueur étendu](#)

CATEGORIE : I

COEFFICIENT : 160

DÉFINITION : Personnel de vente ou de préparation débutant maximum, 2 ans dans la profession.

COEFFICIENT : 165

DÉFINITION : Personnel d'office en snack, salon de thé, traiteur, prépare les plateaux de service, débarrasse et assure la maintenance des supports matériels, vaisselle, nettoyage, hygiène.

CATEGORIE : II

COEFFICIENT : 165

DÉFINITION : Personnel de vente : capable de vendre et de servir, connaît les marchandises des rayons, garnit, réassortit et tient informé des besoins du magasin : capable d'enregistrer toute commande téléphonique :

COEFFICIENT : 170

DÉFINITION : détenteur d'un CAP vente option pâtisserie ou d'un diplôme de même niveau ;

- détenteur d'un bac professionnel commerces et services.

CATEGORIE : III

COEFFICIENT : 175

DÉFINITION : Personnel de vente ayant une connaissance parfaite des produits proposés en vue de conseiller les clients : capable de toute vente.

Caissière effectuant les opérations de caisse courantes sous sa propre responsabilité.

CATEGORIE : IV

COEFFICIENT : 180

DÉFINITION : Personnel de vente : capable de présenter les produits, connaît les principes de la gastronomie et l'organisation du laboratoire afin de pouvoir assurer un suivi à la vente.

CATEGORIE : V

COEFFICIENT : 200

DÉFINITION : Personnel de vente : professionnel détenteur des aptitudes précédentes à qui est confiée la responsabilité du magasin : capable de coordonner le travail de 3 personnes à la vente (hors apprentis).

COEFFICIENT : 210

DÉFINITION : Personnel de vente : professionnel présentant les qualités précédentes et capable de coordonner le travail de 3 à 6 salariés à la vente (hors apprentis).

CATEGORIE : VI

COEFFICIENT : 250

DÉFINITION : Personnel de vente : chef responsable d'un magasin capable de coordonner le travail de 6 à 10 salariés à la vente (hors apprentis).

Arrêté du 18 juillet 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail.

#### **IV Personnel des services administratifs, commerciaux et comptables.**

En vigueur étendu

CATÉGORIE : I

COEFFICIENT : 160

DÉFINITION : Personnel administratif débutant, maximum 2 ans dans la profession.

CATÉGORIE : II

COEFFICIENT : 165

DÉFINITION : Personnel administratif 2 ans dans la 1re catégorie ou détenteur d'un CAP.

COEFFICIENT : 165

DÉFINITION : Aide-comptable : employé titulaire d'un CAP de comptabilité et travaillant sous la responsabilité d'un comptable ou du chef d'entreprise.

CATÉGORIE : III

COEFFICIENT : 170

DÉFINITION : Personnel administratif ou comptable possédant les compétences de l'outil informatique.

CATÉGORIE : IV

COEFFICIENT : 180

DÉFINITION : Personnel administratif ou comptable maîtrisant l'outil informatique et titulaire d'une formation et de qualités lui permettant d'assurer la responsabilité des missions qui lui sont confiées.

COEFFICIENT : 180

DÉFINITION : Employé de service commercial, administratif, contentieux, technique, d'exploitation et de service du personnel :

employé qualifié participant sur instructions à la réalisation d'opérations commerciales, administratives, etc. ; rédige le courrier correspondant et tient les dossiers.

COEFFICIENT : 180

DÉFINITION : Chef d'expédition : technicien assurant sur instructions précises du chef d'entreprise le contrôle et l'expédition des commandes.

CATÉGORIE : V

COEFFICIENT : 190

DÉFINITION : Assistante de direction : personne titulaire d'une formation et de qualités lui permettant de prendre des initiatives et de donner des renseignements notamment en l'absence de son supérieure hiérarchique : capable de suivre un certain nombre de dossiers.

COEFFICIENT : 190

DÉFINITION : Comptable : employé traduisant en comptabilité les opérations commerciales, les assemblant et les composant pour en tirer prix de revient, balance, bilan, statistiques, prévision de trésorerie, etc. : peut justifier les soldes, les comptes dont il a la charge selon les directives reçues, collecte tous les éléments utiles à l'obtention des prix de revient commercial des produits. COEFFICIENT : 190

DÉFINITION : Employé de service administratif, contentieux ou du personnel : personne qualifiée assurant, sous les ordres du chef d'entreprise, les fonctions relevant de son service d'affectation :

capable d'initiatives.

COEFFICIENT : 190

DÉFINITION : Employé commercial de démonstration ou employé de prospection : personnel qui, après une formation professionnelle appropriée ou une mise au courant, est chargé de missions particulières de prospection, de démonstration, telle la présentation de produits et de matériel publicitaire à la clientèle ; exerce son activité selon les besoins de l'entreprise, d'après les directives de l'employeur, dans des secteurs géographiques et auprès de clientèles variables : reçoit les commandes pour le compte de l'entreprise qui l'emploie.

COEFFICIENT : 190

DÉFINITION : Employé de service commercial, technique ou d'exploitation : personnel assurant des travaux comportant une part d'initiatives et chargé, sous les ordres du chef d'entreprise, de mener à bien avec des clients, les fournisseurs ou les intermédiaires du commerce, les opérations commerciales afférentes à l'achat, à la vente, aux approvisionnements, aux expéditions, etc.

Arrêté du 18 juillet 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail.

## V. Personnel d'entretien.

En vigueur étendu

CATÉGORIE : I

COEFFICIENT : 160

DÉFINITION : Personnel d'entretien sans qualification particulière.

CATÉGORIE : II

COEFFICIENT : 165

DÉFINITION : Ouvrier d'entretien : personne titulaire d'un CAP ou ayant acquis par la pratique des connaissances équivalentes et qui exécute des travaux courants suivant les instructions qui lui sont données par son chef hiérarchique ou sous la responsabilité de l'employeur.

CATÉGORIE : III

COEFFICIENT : 190

DÉFINITION : Ouvrier professionnel d'entretien : personne ayant des connaissances particulièrement étendues, une maîtrise complète du métier et capable de prendre certaines initiatives.

Arrêté du 18 juillet 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail.

## VI Personnel de livraison.

En vigueur étendu

CATÉGORIE : II

COEFFICIENT : 165

DÉFINITION : Chauffeur-livreur :

(3 mois au maximum dans cette catégorie).

CATÉGORIE : III

COEFFICIENT : 170

DÉFINITION : Chauffeur-livreur confirmé :

(issu de la 2e catégorie).

CATÉGORIE : IV

COEFFICIENT : 180

DÉFINITION : Chauffeur-livreur confirmé ayant la responsabilité d'une équipe de moins de trois chauffeurs-livreurs.

COEFFICIENT : 190

DÉFINITION : Chauffeur-livreur confirmé coordonnant une équipe d'au moins trois chauffeurs-livreurs.

(Cette catégorie s'entend avec un emploi de chauffeur-livreur à plein temps).

Arrêté du 18 juillet 1997 art. 1 : dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail.

## Protocole d'accord Protocole d'accord du 20 juin 1985

Article 1, 2

En vigueur étendu

## Article 1

Les parties signataires sont d'accord sur le principe de créer un fonds professionnel d'assurance formation, ainsi qu'une instance nationale paritaire, compétente sur les problèmes de l'emploi, de l'hygiène et de la sécurité.

Les parties se réuniront dès septembre 1983, afin d'en déterminer les modalités pratiques.

## Article 2

Conformément à l'article 22, les parties conviennent de se rencontrer avant le 1er octobre 1983 pour mettre en place le barème de la grille des salaires tel que défini à l'article 23.

## **Accord du 12 septembre 1996 relatif aux versements prévus par la loi du 4 août 1995 (Paris) pour l'insertion des jeunes**

La confédération nationale de la pâtisserie-confiserie-glacerie ;  
La confédération nationale des glaciers de France,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La fédération des industries et productions agroalimentaires, des cuirs, des commerces et des services CFE-CGC ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des prestations de service (FNSAPS) CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT.

### **Affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995**

#### **Article 1**

En vigueur non étendu

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et de leur faciliter l'acquisition des connaissances nécessaires pour obtenir une qualification, une part du montant des fonds devant être versés à l'A.G.E.F.A.L., au titre de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, est affectée au C.F.A. désigné ci-après à hauteur de 51 798 F.

### **Désignation du CFA destinataire des fonds visés à l'article 1er**

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Est estimé comme destinataire des fonds visés à l'article 1er en application de l'article 3 de la loi du 4 août 1995 le C.F.A. de la pâtisserie dont le siège est : 19, rue Goubet, 75019 Paris, à hauteur de 51 798 F, qui s'engage à justifier l'affectation des fonds auprès de l'O.P.C.A.D.

### **Conditions d'attribution de ces fonds**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

Les fonds visés à l'article 1er sont destinés au financement des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation sous contrat d'apprentissage, des diplômes professionnels reconnus dans la convention collective nationale de la pâtisserie, glacerie, confiserie, chocolaterie, salon de thé, traiteur.

### **Suivi de l'exécution de l'accord**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

L'O.P.C.A.D., organisme paritaire collecteur agréé pour collecter et gérer les contributions des entreprises relevant de la convention collective, est chargé du versement des fonds au C.F.A., de son remboursement par l'A.G.E.F.A.L. et du suivi de l'exécution du présent accord.

## **Accord du 12 septembre 1996 relatif aux versements prévus par la loi du 4 août 1995 (Sarthe) pour l'insertion des jeunes**

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie ;  
La confédération nationale des glaciers de France,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La fédération des industries et productions agroalimentaires, des cuirs, des commerces et des services CFE-CGC ;

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des prestations de services (FNSAPS) CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT.

### **Affectation des versements prévus par l'article 3 de la loi du 4 août 1995**

#### **Article 1**

[En vigueur non étendu](#)

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et de leur faciliter l'acquisition des connaissances nécessaires pour obtenir une qualification, une part du montant des fonds devant être versés à l'AGEFAL, au titre de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, est affectée au CFA désigné ci-après à hauteur de 25 899 F.

### **Désignation du CFA destinataire des fonds visés à l'article 1er**

#### **Article 2**

[En vigueur non étendu](#)

Est estimé comme destinataire des fonds visés à l'article 1er, en application de l'article 3 de la loi du 4 août 1995, le CFA de la chambre des métiers de la Sarthe dont le siège est sis 187, rue Henri-Champion, 72019 Le Mans Cedex, à hauteur de 25 899 F, qui s'engage à justifier l'affectation des fonds auprès de l'OPCAD.

### **Conditions d'attribution de ces fonds**

#### **Article 3**

[En vigueur non étendu](#)

Les fonds visés à l'article 1er sont destinés au financement des dépenses de fonctionnement afférentes à la préparation sous contrat d'apprentissage, des diplômes professionnels reconnus dans la convention collective nationale de la pâtisserie, glacerie, confiserie, chocolaterie, salon de thé, traiteur.

### **Suivi de l'exécution de l'accord**

#### **Article 4**

[En vigueur non étendu](#)

L'OPCAD, organisme paritaire collecteur agréé pour collecter et gérer les contributions des entreprises relevant de la convention collective, est chargé du versement des fonds au CFA, de son remboursement par l'AGEFAL et du suivi de l'exécution du présent accord.

## **Avenant n° 39 du 28 septembre 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (dispositions transitoires sur les modalités du passage aux 35 heures)**

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux (FNAA) CGC,

#### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Compte tenu de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises de pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie, salons de thé et traiteur ; ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées, comme stipulé à



l'article 1er de la convention collective afférente à cette branche du 30 juin 1983.

Il est rappelé avant tout que :

Compte tenu des difficultés économiques auxquelles se trouvent confrontées les entreprises de ladite branche ;

Compte tenu des résultats de l'enquête économique évoquée auprès de tous les partenaires sociaux participant à cet accord,

Il est négocié un accord de réduction du temps de travail avec les partenaires sociaux, accord ayant pour objectif de préserver les emplois du secteur de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie, salons de thé et traiteur ; ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées, comme stipulé à l'article 1er de la convention collective afférente à cette branche du 30 juin 1983 ; tout en assurant la compétitivité de toutes les entreprises de la branche.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise lui permettant de concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés ;

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel de base.

En raison de la grande diversité en terme d'activité, notamment des entreprises de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie, salons de thé et traiteur, ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées, comme stipulé à l'article 1er de la convention collective afférente à cette branche du 30 juin 1983, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail, susceptibles de correspondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

### **Article 11**

#### **En vigueur non étendu**

\*Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par le présent accord à 220 heures, décomposé en :

- 90 heures bonifiées à 10 % et ;

- 130 heures bonifiées à 25 %,

pendant une période de 2 ans à compter de la parution de l'arrêté d'extension.

Au terme de ces deux années, le contingent sera ramené à 130 heures supplémentaires par an.\* (1)

(1) Article exclu de l'extension par arrêté du 23 décembre 1999.

### **Clause de caducité**

#### **Article 1**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux entreprises relevant de la convention collective de la pâtisserie, d'adopter au plus tard le 1er janvier 2002 un horaire collectif hebdomadaire de 35 heures.

La remise en cause de cette obligation rendrait cet accord caduque et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations.

### **Champ d'application**

#### **Article 2**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Est concerné par le présent accord l'ensemble des salariés occupés dans les entreprises de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie, salons de thé et traiteur ; ainsi que les entreprises artisanales de fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées, comme stipulé à l'article 1er de la convention collective afférente à cette branche du 30 juin 1983 ; auxquels sont appliqués la convention collective nationale du 30 juin 1983 et l'arrêté d'extension du 29 décembre 1983.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 3**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Il pourra être dénoncé selon les modalités prévues à l'article 4.

## Dénonciation de l'accord

### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

L'accord conclu sans limitation de durée et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires à tout moment, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Durant ce préavis, les partenaires sociaux signataires se réuniront pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

## Dépôt légal

### Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi. Un exemplaire sera en outre déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Définition du travail effectif

### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

La durée du travail s'entend du travail effectif, c'est-à-dire 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 ses occupations.

Sont notamment de convention expresse, exclus tous les temps où le salarié n'est pas en activité dans le cadre de ses fonctions :

- les temps de pause, même s'ils sont rémunérés, ils n'en sont pas pour autant assimilés à une période de travail effectif ;
- le temps nécessaire à l'habillage et au respect des conditions d'hygiène corporelle exigé par le caractère alimentaire de l'activité ;
- le temps passé au casse-croûte et aux repas ;
- le temps de trajet domicile vers l'entreprise et vice versa.

A compter de la signature du présent accord, les entreprises pourront procéder à la détermination du travail effectif en vigueur dans l'entreprise, pour chaque salarié, au regard du présent article.

Arrêté du 23 décembre 1999 art. 1 : Le 2e alinéa de l'article 6 relatif à la définition du travail effectif est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail.

## Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

### Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 42 du 27 septembre 2001 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2001-45 étendu par arrêté du 15 février 2002 JORF 26 février 2002. MAvenant n° 53 2005-02-03 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toutes entreprises relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La signature d'une convention entre ladite entreprise et l'Etat conformément aux termes de la loi sus-indiquée rend effective la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, la réduction du temps de travail est possible dès la parution de l'arrêté d'extension du présent accord et au plus tard le 1er janvier 2000.

Pour les entreprises de 20 salariés et moins, la réduction du temps de travail est possible dès la parution de l'arrêté d'extension du présent accord et au plus tard le 1er janvier 2002.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la date de prise d'effet.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail peut s'effectuer par la mise en place de l'annualisation du temps de travail, ou l'octroi de jours supplémentaires de congés ou par l'abaissement de la durée hebdomadaire de travail ou par la combinaison de ces trois solutions.

Après option de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, l'employeur a la possibilité de changer d'option après une période minimale effective de 12 mois.

Cette modification s'effectuera dans les mêmes termes sus-décrits.

#### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Article supprimé par avenant n° 53 du 3 février 2005.

#### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Article supprimé par avenant n° 53 du 3 février 2005.

#### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Article supprimé par avenant n° 53 du 3 février 2005.

#### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Article supprimé par avenant n° 53 du 3 février 2005.

#### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Article supprimé par avenant n° 53 du 3 février 2005.

### **Congés payés**

#### **Article 13**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Sous réserve de 2 semaines qui seront placées entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année, les vacances seront fixées en période basse. Les dates générales seront communiquées au personnel au plus tard 2 mois avant l'ouverture de la période de congé.

### **Temps partiel**

#### **Article 14**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emploi, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail à 10 % avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Dans le cas où l'horaire à temps partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein, qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires, dans la limite du tiers de la durée mentionnée au contrat et sans que la durée totale de travail dépasse 34 heures par semaine ou 151 heures par mois.

Les entreprises peuvent employer les personnels de vente de fabrication et de livraison et celui des services administratifs, commerciaux et comptables par contrat à temps partiel modulé, écrit et comportant les mentions suivantes : qualification, éléments de rémunération, durée moyenne de référence garantie sur l'année. Le temps de travail peut varier chaque jour entre 1 et 10 heures, chaque semaine entre 5 et 34 heures et chaque mois entre 45 et 148 heures, sans que cette variation excède un tiers de la durée de référence prévue au contrat. Il peut comporter une coupure, de 6 heures au maximum. Le planning mensuel de travail est remis au moins 3 jours à l'avance.

Pour l'ensemble des emplois des entreprises saisonnières, dont l'activité comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées et pour les emplois des services de vente, fabrication et livraison des entreprises permanentes, les entreprises peuvent employer des salariés par contrat à durée indéterminée intermittent. Ce contrat est écrit et précise la qualification, les éléments de rémunération, la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. Toutefois, si cette répartition ne peut être programmée compte tenu de la nature de l'activité, le salarié est prévenu au moins 8 jours à l'avance des jours travaillés et peut refuser librement 3 interventions chaque année.

Le salarié sous contrat intermittent non programmable qui se verra proposer un contrat à temps partiel ou intermittent programmable chez un autre employeur pourra soumettre ce contrat à son premier employeur au plus tard dans les 8 jours du commencement de ce nouveau contrat. L'entreprise disposera d'un droit d'opposition à exercer dans les 8 jours suivants. Si l'entreprise n'exerce pas ce droit d'opposition, elle ne pourra demander au salarié de travailler durant les

périodes de travail fixes figurant dans l'autre contrat. Si elle l'exerce, ce contrat ne lui sera pas opposable, mais le salarié pourra solliciter dans les 8 jours suivants son licenciement pour indisponibilité liée à la signature d'un autre contrat de travail. Cette rupture prendra effet sous réserve d'un préavis de 8 jours.

Dans ces deux cas, l'entreprise pourra lisser la rémunération du salarié sur l'année, une régularisation de la paie étant pratiquée en cas de rupture du contrat en cours d'année.

Arrêté du 15 février 2002 art. 1 : le dernier alinéa de l'article 6 de l'avenant n° 42 modifiant le 7° alinéa du présent article est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8-5 du code du travail, selon lesquelles, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

## **Personnel de l'encadrement**

### **Article 15**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les modalités de la réduction du temps de travail sont appliquées au personnel de l'encadrement des entreprises concernées par le présent accord.

## **Réexamen de l'accord**

### **Article 16**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux.

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 2, complèteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

Les parties s'engagent à se rencontrer et à négocier un nouvel accord dans l'hypothèse où les conditions économiques décrites dans le préambule du présent accord viendraient à évoluer dans un sens favorable pour l'ensemble de la profession.

## **Entrée en vigueur**

### **Article 17**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

## **Extension**

### **Article 18**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 art. 4 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

## **Protocole d'accord technique du 19 janvier 2000 relatif à la prévoyance**

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie-glacerie et de chocolaterie de France ;  
La confédération nationale des glaciers de France (CNGF) ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;  
La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires (FNCA) CGC ;  
La fédération des syndicats CFTC commerces, services et forces de vente (CSFV) ;  
La fédération nationale de l'industrie agroalimentaire et forestière CGT,

## **Présentation des résultats**

### **Article 1**

[En vigueur non étendu](#)

L'AGRR-Prévoyance présentera annuellement, aux partenaires sociaux, les résultats enregistrés au 31 décembre de l'exercice, au plus tard le 1er août de l'exercice suivant, conformément à l'article 15 de l'avenant n° 38 du 22 juin 1999.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

Le compte de résultats sera composé :

- d'un suivi technique propre à chaque garantie ;
- d'un compte de résultats hors OCIRP ;
- d'un compte de résultats propre aux garanties OCIRP ;
- de l'état de la réserve de stabilité du régime, sachant que les garanties assurées par l'OCIRP, faisant l'objet d'une mutualisation interprofessionnelle, ne participent pas à son alimentation ;
- l'état du fonds collectif indemnités de départ à la retraite.

Ces deux derniers fonds font l'objet d'une rémunération sur la base de 90 % des produits financiers moyens générés par les actifs de l'AGRR-Prévoyance pour une durée équivalente à l'avenant n° 38 de la convention collective nationale.

**Répartition du taux de cotisation**

**Article 3**  
En vigueur non étendu

Les taux de cotisations sont répartis comme suit :

NON-CADRES		
	Taux	
	contractuel	Taux d'appel
Maintien		
de salaire	0,66 %	0,44 %
Incapacité	0,13 %	0,12 %
Rente		
éducation	0,05 %	0,05 %
Décès	0,14 %	0,12 %
IDR	0,03 %	0,03 %
TOTAL	1,01 %	0,76 %
CADRES		
	Taux	
	contractuel	Taux d'appel
Maintien		
de salaire	0,80 % TA	0,67 % TA
	+ 1,30 % TB	+ 0,91 % TB
Incapacité	0,29 % TA	0,19 % TA
	+ 0,84 % TB	+ 0,45 % TB
Rente		
éducation	0,05 %	0,05 %
Décès	0,70 %	0,60 %
IDR	0,03 %	0,03 %
TOTAL	1,87 % TA	1,54 % TA
	+ 2,92 % TB	+ 2,04 % TB

**Date d'effet**

**Article 4**  
En vigueur non étendu

Le présent protocole prend effet au 1er janvier 2000 pour une durée équivalente à l'avenant n° 38 à la convention collective nationale.

## **Avenant n° 44 du 11 octobre 2001 relatif au rôle de la commission paritaire nationale de négociation**

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes FO ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC,

### **Article 1**

En vigueur étendu

Par le présent avenant, les membres de la commission paritaire décident de compléter le rôle de la commission paritaire nationale de négociation. Cette commission sera composée de représentants patronaux et des organisations syndicales représentatives au plan national.

### **Article 2**

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de négociation est désignée également comme commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

Elle a pour mission de permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans les professions concernées.

Elle étudie la situation de l'emploi et de la formation professionnelle, son évolution, et établit à ce sujet un rapport annuel. Ce rapport fera l'objet de débats et/ou de négociations.

Elle effectue les démarches nécessaires pour l'insertion des jeunes.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification. Elle recherche avec les pouvoirs publics ou tout organisme intéressé les solutions permettant la mise en oeuvre de ces moyens.

Elle conclut et suit l'application des accords relatifs aux orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Elle définit les modalités de mise en oeuvre des orientations choisies par la branche professionnelle sur les formations : initiales, technologiques et professionnelles.

Elle peut conclure des contrats d'objectifs et des contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications professionnelles.

Elle définit les priorités en matière de formation.

### **Article 3**

En vigueur étendu

La conclusion d'accords en matière de formation professionnelle en commission paritaire est possible dès lors qu'au moins 2 représentants patronaux et 1 représentant de centrale syndicale signent l'accord.

### **Article 4**

En vigueur étendu

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

### **Article 5**

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

## **Avenant n° 45 du 19 novembre 2002 relatif à la formation professionnelle**

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

La confédération nationale des glaciers de France,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération des personnels d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La confédération générale du travail, fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

En vigueur étendu

il a été décidé de conclure le présent avenant portant sur le développement du dialogue social.

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 45 à la convention collective nationale du 30 juin 1983.

#### Article 1

En vigueur étendu

Les phrases : " Cette contribution est fixée à 0,08 % de la masse salariale brute des entreprises entrant dans le champ d'application, entièrement à la charge de l'employeur. La collecte de cette contribution est déléguée à l'organisme désigné pour assurer le régime de prévoyance conventionnelle " de l'article 37 de la convention collective sont supprimées.

#### Article 2

En vigueur étendu

Un article 38 nouveau est créé :

Article 38

Financement du dialogue social

(voir cet article)

#### Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant entre en vigueur le 1er janvier 2003.

Fait à Paris, le 19 novembre 2002.

### Régime de prévoyance, remplacement de l'avenant n° 38 Avenant n° 48 du 9 mars 2004

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

La confédération nationale des glaciers de France,

La FGA-CFDT ;

La FGTA-FO ;

La FNAF-CGT ;

La FNAA-CGC ;

La FNSASPS-CFTC,

En vigueur non étendu

Entre .....

a été conclu le présent avenant accompagné de son annexe en lieu et place de l'avenant 38 (et annexe) à la CCN de la pâtisserie du 22 juin 1999.

En effet, après analyse des résultats par la commission paritaire technique, ils sont convenus d'apporter des améliorations et adaptations, objet du présent avenant intéressant notamment : l'article 2 (Garantie capital décès) et l'article 4 (Garantie rente éducation).

Par ailleurs, il a été créé une garantie invalidité dans le prolongement de la garantie incapacité de travail (art. 7) et qui fera l'objet de l'article 8.

La présente annexe à l'avenant 48 reprend l'ensemble du dispositif.

#### Champ d'application - Clause de révision.

#### Article 1

En vigueur non étendu

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés cadres, non cadres, apprentis (compris) des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie, et ce quelle que soit la nature du contrat de travail, à l'exception des CES, extras et gérants de sociétés non salariés.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en oeuvre par le présent avenant (sous réserve dans ce dernier cas que le présent avenant soit toujours applicable). La suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la suspension du droit à garanties, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie, à la maternité ou à un accident, ou à l'exercice du droit de grève.

Les partenaires sociaux s'entendent pour étudier annuellement et réviser éventuellement le contenu du présent avenant.

## **Garantie capital décès.**

### **Article 2**

En vigueur non étendu

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié âgé de moins de 65 ans, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD, invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

Personnel non cadre :

- assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence total ;
- assuré marié (ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence total ;
- assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge : 120 % du salaire brut de référence total ;
- majoration par personne à charge : 20 % du salaire brut de référence total.

Personnel cadre :

- assuré célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 150 % du salaire brut de référence total ;
- assuré marié (ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge : 180 % du salaire brut de référence total ;
- assuré célibataire, veuf, divorcé, marié, ayant une personne à charge : 220 % du salaire brut de référence total ;
- majoration par personne à charge : 40 % du salaire brut de référence total.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie décès.

Double effet : le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié avant son 60e anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

## **Dévolution du capital décès.**

### **Article 3**

En vigueur non étendu

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, ou concubin notoire et permanent ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, reconnus ou adoptifs, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, aux pères et mères survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et soeurs ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient aux héritiers.

## **Garantie rente éducation.**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié âgé de moins de 65 ans, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD, invalidité absolue et définitive), il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à :

- jusqu'au 16e anniversaire : 6 % du salaire brut de référence ;
- du 16e au 19e anniversaire (26e sous conditions) : 8 % de ce même salaire.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

La rente est viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 21e anniversaire.

Le montant maximal du cumul des rentes à la date du décès du participant, quel que soit le nombre d'enfants à charge, ne peut excéder 40 % du salaire annuel brut. Si le nombre d'enfants est supérieur à 5, ce montant de 40 % est réparti à parts égales à chacun des ayants droit.

Elles sont versées par trimestrialité à terme d'avance.

Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.



## **Personnes à charge - Définition.**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Pour l'application des garanties décès sont considérés comme à charge du salarié ou de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- les enfants visés à l'article 196 A bis, du code général des impôts ;
- les ascendants ou descendants reconnus comme tels par l'article 196 A bis, du code général des impôts.

Pour l'application des garanties rente éducation, sont considérés comme à charge du salarié ou de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition, soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrit auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

## **Conjoint et concubin - Définition.**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le concubinage est considéré comme notoire et permanent, et ouvre donc droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

- qu'il existe entre les deux concubins un certificat valable délivré par une mairie ;
- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

## **Garantie incapacité.**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les salariés absents pour maladie, accident ou maternité dûment constaté par certificat médical continueront à percevoir leur salaire, y compris les indemnités de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS, à raison de 90 % de leur rémunération brute pendant 180 jours.

Les salariés doivent, pour bénéficier de cette garantie :

- totaliser 2 ans d'ancienneté dans la profession ;
- justifier de leur incapacité dans les 48 heures ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

L'indemnisation court à compter du 1er jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, au 4e jour d'absence dans tous les autres cas.

Si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois antérieurs, la durée totale de l'indemnisation ne doit pas dépasser celle prévue ci-dessus.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Le salaire à prendre en considération est celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, non compris les éventuelles augmentations d'horaire causées par ladite absence.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, il sera versé des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS et un éventuel salaire à temps partiel, sera égal à 1/360 de 75 % du salaire brut de référence.

Le versement de ces indemnités cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;
- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle ;
- au décès ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse ;
- et au plus tard au 65e anniversaire.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté de 2 ans dans la profession pour bénéficier de la première période d'indemnisation à 90 %, l'indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours par arrêt à hauteur de 1/360 de 75 % du salaire brut de référence.

En cas de nouvel arrêt après épuisement des droits à 90 %, l'indemnisation débutera au 1er jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, au 4e jour dans les autres cas.

L'article 8 est modifié et devient garantie " invalidité ".

### **Invalidité.**

#### **Article 8** En vigueur non étendu

Dans le prolongement de la garantie incapacité, il est instauré une garantie invalidité :

Les salariés, classés en invalidité 2e et 3e catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de 70 % du salaire brut de référence.

Les salariés, classés en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 et 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de 60 % du montant de la rente invalidité 2e ou 3e catégorie.

La garantie s'appliquera aux invalides déclarés à compter du 1er janvier 2004, y compris les encours.

Le cumul des prestations servies avec toute rémunération ou revenu de remplacement ne peut conduire le bénéficiaire à percevoir plus que le salaire net de référence dont il bénéficiait avant la maladie.

Cette rente est versée jusqu'au 60e anniversaire et au plus tard jusqu'à la date de liquidation des prestations du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité.

Par salaire de référence servant de base au calcul des prestations invalidité, il faut entendre le salaire total brut ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

En cas de changement dans les précomptes effectués sur les prestations de la sécurité sociale, et à défaut de renégociation du présent contrat, les prestations continueront à être servies sur la base applicable au jour de signature de l'avenant 48.

### **Notion d'ancienneté dans la profession.**

#### **Article 9** En vigueur non étendu

Il sera tenu compte pour la détermination de l'ancienneté dans la profession :

- de l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale de la pâtisserie, dans leur totalité quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas de la convention collective nationale ;
- des périodes de chômage inférieures à 12 mois consécutifs, indemnisées par les ASSEDIC, lorsque les emplois occupés antérieurement et postérieurement à celles-ci l'ont été dans une entreprise relevant de la présente convention collective nationale.

L'ancienneté prise en compte s'apprécie au premier jour d'absence dans le cas de l'incapacité de travail.

### **Indemnité de départ à la retraite.**

#### **Article 10**

En vigueur non étendu

Les salariés quittant volontairement leur emploi pour bénéficier de leur droit à la retraite reçoivent une indemnité de départ à la retraite égale à :

- 1 mois de salaire brut après 10 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 mois de salaire brut après 15 ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 mois de salaire brut après 20 ans dans la profession ;
- 4 mois de salaire brut après 30 ans d'ancienneté dans la profession.

En cas de départ en retraite à l'initiative de l'employeur, l'indemnité sera calculée conformément aux dispositions de l'article 12 de la convention collective sans pouvoir être inférieure aux droits ci-dessus. Dans ce cas, le fonds collectif créé ne remboursera l'indemnité que dans les limites ci-avant fixées.

### **Exclusions.**

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Tous les risques de décès sont garantis, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- en cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;

- les décès dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques, sont exclus.

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle :

- les accidents ou maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparations militaires ou en résultant ;
- les accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telle que par exemple : la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques.

### **Maintien de la garantie décès.**

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

a) Participant bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation du contrat d'adhésion.

Les garanties décès, telles que définies ci-après, sont maintenues en cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'adhésion d'AG2R Prévoyance ou de l'OCIRP, au participant en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

b) Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion est celle prévue aux conditions particulières dudit contrat en cas de décès du participant, sauf exclusions et limitations définies ci-après. Elle s'applique à tout décès survenu postérieurement à la date d'effet de la garantie décès du contrat.

N'entrent pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion :

- l'invalidité permanente totale (ou invalidité absolue et définitive) du participant survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement ;
- l'invalidité 3e catégorie notifiée par la sécurité sociale postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion ;
- le décès du conjoint (à l'exception du capital versé au titre de la rente d'orphelin), du concubin, du partenaire titulaire d'un pacte civil de solidarité, d'un enfant à charge, survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations est maintenue par l'OCIRP mais cesse à la date d'effet de la résiliation ou de non-renouvellement du contrat en ce qui concerne les prestations versées par AG2R Prévoyance.

Les exclusions de garantie AG2R Prévoyance prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au terme de la durée conventionnelle de maintien de salaire lorsque l'adhérent a souscrit, à l'exclusion de toute autre garantie en cas d'arrêt de travail du salarié, une garantie maintien de salaire (ou mensualisation) auprès de AG2R Prévoyance ;

- jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65e anniversaire du participant ;

- jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent, et dans tous les cas jusqu'à la date d'acquisition de pension du régime d'assurance vieillesse.

### Revalorisation.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Les prestations prévues par le présent avenant (rentes éducation, indemnités journalières et rentes d'invalidité) seront revalorisées selon l'évolution de l'indice de revalorisation commun à l'organisme gestionnaire désigné.

### Taux de cotisation.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Les taux de cotisation sont fixés, comme suit :

- personnel non cadre : 1,01 % du salaire brut tranche A et tranche B, appelés à hauteur de 0,76 % dont 0,05 % affectés à l'OCIRP ;

- personnel cadre : 1,87 % du salaire brut tranche A et 2,92 % du salaire brut tranche B, appelés à hauteur de 1,54 % du salaire brut tranche A et 2,04 % du salaire brut tranche B dont 0,05 % affectés à l'OCIRP.

En fonction des résultats techniques enregistrés par le régime tels que définis par le compte de résultat de la profession décrit dans le protocole d'accord, les taux d'appel pourront être reconduits ou modifiés avant cette échéance. Si cette mesure s'avérait insuffisante compte tenu notamment de la mise en place de la garantie invalidité, les taux contractuels ou les garanties devraient être modifiés afin de remettre le régime à l'équilibre.

Ces taux, afin de respecter les dispositions de la loi de généralisation de la mensualisation, sont répartis comme suit :

a) Personnel non cadre

	A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR	A LA CHARGE DU SALARIE
Taux contractuel	1,01 %	0,09 %
Taux d'appel	0,69 %	0,07 %

b) Personnel cadre

	A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR	A LA CHARGE DU SALARIE		
	TA	TB	TA	TB
Taux contractuel	1,87 %	2,92 %		0,28 %
Taux d'appel	1,54 %	1,84 %		0,20 %

c) Coût lié à la reprise des prestations en cours de service à la date de la mise en place de cet avenant

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés ci-après.

Au vu de ces déclarations, il sera pris en charge, selon le cas :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;

- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service ;

- soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières.

Les coûts afférents à cette reprise sont intégrés dans les taux indiqués ci-dessus.

### Gestion du régime conventionnel.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Le présent avenant vaut adhésion des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la pâtisserie auprès de :

- AG2 R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, incapacité, indemnités de départ à la retraite ;

- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties rente éducation. L'OCIRP confie la gestion de ces garanties à AG 2 R Prévoyance.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux signeront un " contrat de garanties collectives ".

AG 2R Prévoyance établira un bulletin d'adhésion. Il sera remis à chaque entreprise relevant de la convention collective nationale en vue de la régularisation administrative de l'adhésion. Sera également établie par AG 2 R Prévoyance une notice à destination des salariés dont la distribution devra obligatoirement être assurée par les entreprises employeurs, conformément à la loi n° 94-678 du 8 août 1994.

Les entreprises qui auraient souscrit un contrat auprès d'un autre organisme assureur antérieurement à la date de signature du présent avenant pourront le conserver, sous réserve que chacune des garanties offertes soit au moins équivalente à celles prévues ci-dessus, et que le taux de cotisation à la charge du salarié ne soit pas supérieur aux taux d'appel fixés par le présent avenant.

### **Commission paritaire technique.**

#### **Article 16**

En vigueur non étendu

Les signataires du présent avenant donnent mandat à leurs représentants au sein d'une commission paritaire technique pour assurer le suivi et la mise en oeuvre du présent régime de prévoyance.

Cette commission paritaire technique est composée de représentants des signataires de la convention collective.

Elle est chargée :

- de contrôler l'application du régime de prévoyance ;
- de décider par délibération des interprétations à donner au présent avenant ;
- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance ;
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire ;
- d'informer une fois par an, et par écrit, les membres de la commission paritaire nationale sur la gestion et la situation du régime ;
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles.

Par ailleurs, elle assure le contrôle du régime de prévoyance. Elle soumet à la commission paritaire les taux de cotisation ainsi que la nature des prestations à négocier avec les organismes assureurs désignés.

A cet effet, ces organismes lui communiquent, chaque année, les documents financiers, ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, pour le 1er août suivant la clôture de l'exercice au plus tard, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

La commission peut demander la participation, à titre consultatif, des représentants des organismes assureurs désignés.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la loi 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques et le " contrat de garanties collectives " conclu avec les organismes désignés seront réexaminés au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant. A cette fin, la commission paritaire se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

### **Effet - Durée.**

#### **Article 17**

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2004.

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciation selon les règles légales en vigueur.

Il fait partie intégrante de la convention collective et il a la même durée que celle-ci. Il pourra être modifié ou dénoncé selon les conditions des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Dans l'hypothèse où le " contrat de garanties collectives " serait résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des organismes assureurs désignés, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A défaut, le présent avenant cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi. Les signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 9 mars 2004.

## **Annexe sur le contrat de prévoyance, (remplace l'annexe à l'avenant n° 38). Annexe à l'avenant n° 48 du 9 mars 2004**

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie,  
glaceries de France ;  
Confédération nationale des glaciers de France (CNGF) ;  
AG2R Prévoyance.

Fédération générale agroalimentaire-confédération française démocratique du travail (FGA-CFDT) ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes Force ouvrière (FGTA FO) ;  
Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires-confédération générale des cadres (FNCA-CGC)  
Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire et des prestations de services (FNSAPS) CFTC ;  
Fédération nationale de l'industrie agro-alimentaire et forestière CGT.

### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie ont signé un avenant n° 49 modifiant la convention collective et le régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. La convention désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent " Contrat de garantie collective " a pour objet de formaliser l'acceptation des entreprises assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'AG2R prévoyance et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire pour la seule AG2R prévoyance. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par les articles 23 et 24 et 46 à 48 de celle-ci.

Le présent " contrat de garanties collectives " est ainsi conclu entre :

- d'une part les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale de la pâtisserie,
- d'autre part l'AG2R prévoyance, institution de prévoyance agréée relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, agissant pour son compte, et en tant que membre de l'union pour le compte de l'OCIRP union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

### **Assiette des cotisations.**

#### **Article 1**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par les articles 23, 24 et 46 à 48 de la convention collective nationale, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois.

Le salaire cotisable se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire inférieur au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

### **Salaire de référence servant au calcul des prestations.**

#### **Article 2**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire total, brut ou net selon la garantie, ayant donné lieu à cotisation au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

En cas de changement dans les précomptes effectués sur les prestations de la sécurité sociale, et à défaut de rénegociation du présent contrat, les prestations continueront à être servies sur la base applicable au jour de signature des articles 23, 24 et 46 à 48 de la convention collective nationale.

### **Prestations supplémentaires.**

#### **Article 3**

##### **En vigueur non étendu**

Les organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel, en sus des prestations dues par les entreprises dans le cadre de l'article 44.1 de la convention collective, rembourseront aux entreprises adhérentes les cotisations sociales patronales dues au titre des indemnités journalières, dans la limite de 30 % du montant brut de l'indemnité.

De même, les cotisations sociales patronales dues au titre des indemnités de départ à la retraite déterminées aux articles 23 et 24 de la convention collective seront remboursées en cas de départ volontaire dans la limite de 40 % du montant brut de l'indemnité.

### **Contrôle médical.**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

A toute époque, l'entreprise gestionnaire se réserve le droit de faire appel à ses médecins experts qui auront libre accès auprès du participant afin de pouvoir constater son état.

En cas de silence ou de refus du salarié à la demande de AG2R Prévoyance, dans un délai de 30 jours à compter de la lettre de mise en demeure, les prestations éventuellement en cours de service seront suspendues.

4.1. Lorsque le salarié a donné suite à la demande d'expertise médicale de AG2R Prévoyance, en cas de contestation du médecin expert de AG2R Prévoyance, une expertise contradictoire pourra être mise en oeuvre sur simple demande écrite du salarié.

Dans ce cas chaque partie pourra se faire assister du médecin de son choix. Les frais et honoraires des médecins assistant les parties restent respectivement à la charge de ces dernières.

4.2. Si, à l'issue de l'expertise médicale contradictoire, des conclusions communes ne peuvent être établies par les deux médecins experts, il pourra être fait appel à un médecin tiers. Le médecin tiers sera choisi conjointement par le salarié et AG2R Prévoyance sur la liste des médecins experts auprès de la cour d'appel du lieu du domicile du salarié. Les frais et honoraires du médecin tiers seront pris en charge pour moitié par chaque partie.

### **Délais de prescription.**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail au taux de 100 % ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières suite à incapacité de travail ou invalidité :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ou invalidité ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

### **Subrogation.**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

AG2R Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

### **Principes de fonctionnement des adhésions.**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et règlements intérieurs de AG2R Prévoyance et de l'OCRP pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans les articles 23, 24 et 46 à 48 de la convention collective nationale ou dans le présent " contrat de garanties collectives ".

### **Effet - Durée.**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 53 du 3 février 2005 BO conventions collectives 2005-14 étendu par arrêté du 10 janvier 2007 JORF 23 janvier 2007.

Le présent " contrat de garanties collectives " aura un effet et une durée identique à l'article 46.5 de la convention collective.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant le ou les organismes assureurs désignés ;
- par le ou les organismes assureurs désignés.

Un préavis de six mois devra être respecté dans les deux ans, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent " contrat de garanties collectives ".

En cas de dénonciation de la convention collective, de résiliation du " contrat de garanties collectives ", quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les garanties décèdes sont maintenues dans les conditions définies à l'article 12 de l'avenant n° 48. Les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de résiliation. La poursuite des revalorisations futures au profit des personnes en cours d'indemnisation devront faire l'objet d'une négociation avec le ou les organisme(s) assureur(s) suivant(s), conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 9 mars 2004.

## **Avenant n° 52 du 28 septembre 2004 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation**

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie,  
glacerie de France ;  
La confédération nationale des glaciers de France,

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des tabacs et allumettes et des services annexes FO ;  
La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;  
La fédération des syndicats CTFC commerce, services et force de vente (CSFV),

### **Article 1** En vigueur non étendu

Afin d'assurer un meilleur accès aux formations entrant dans le cadre du plan de formation pour l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la présente convention, les organisations signataires conviennent de mutualiser, en cas de besoin, les contributions perçues au titre du plan de formation auprès des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, tout en assurant un suivi distinct de l'emploi des fonds.

### **Article 2** En vigueur non étendu

Le présent avenant étend le caractère de mutualisation aux avances de trésorerie effectuées antérieurement sur le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus.

### **Article 3** En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et en tout état de cause, pour la durée d'application de la convention collective.

A tout moment, les parties signataires pourront apporter modification tendant à améliorer l'application de cet avenant pour les salariés et les entreprises.

Fait à Paris, le 28 septembre 2004.

## **Avenant n° 53 du 3 février 2005 portant actualisation de la convention**

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;  
La confédération nationale des glaciers de France,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ;



La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux (FNCA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, service et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

[En vigueur étendu](#)

Il a été convenu de relire la convention collective nationale pour actualiser ou négocier les articles suivants.

#### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

Les articles 1er à 5 de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 demeurent inchangés. Les articles suivants sont renumérotés comme suit :

- anciens numéros : 9, 11, 19, 21, 22, 23, 27, 28, 35 et 36 ;

- nouveaux numéros : 17, 20, 32, 35, 36, 37, 40, 43, 51 et 52.

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

La déclaration préliminaire du chapitre Ier " Dispositions générales ", les articles 6, 7 et 8, 10, 12 à 18, 20, 24 à 26, 29 à 34 et 53, et les avenants n°s 2, 39, 41 et 48 de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 sont supprimés et remplacés par les dispositions qui suivent :

#### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

L'avenant n° 38 est supprimé. Son annexe est renommée " Annexe sur le contrat de prévoyance " et son préambule annulé et remplacé par le texte suivant :

(Voir ce préambule).

Dans les articles 1er, 2, 3 et 7 de l'annexe, le terme " l'avenant n° 48 " est remplacé par " les articles 23 et 24 et 46 à 48. "

Dans l'article 8 de l'annexe, le terme " à l'avenant n° 48 " est supprimé et le terme " article 12 de l'avenant 48 " remplacé par " article 46.5 de la convention collective ".

Dans l'article 5, le 3e paragraphe est modifié comme suit :

Versement des indemnités journalières suite à incapacité de travail ou invalidité :

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ou invalidité ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

#### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

L'avenant n° 39 " relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail " est renommé " Dispositions transitoires sur les modalités de passage aux 35 heures ".

Les articles 8 à 11 de l'avenant n° 39 sont supprimés.

#### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

Les parties sollicitent l'extension du présent accord, qui rentrera en application du jour de la publication de son extension au Journal officiel, à l'exception des dispositions de l'article 3 qui entreront en vigueur, après la signature du contrat de garanties collectives par l'AG 2 R et la publication de l'extension de la convention collective au Journal officiel.

Fait à Paris, le 3 février 2005.

### **Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de la pâtisserie Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004**

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la

formation professionnelle (DDTEFP) de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir, qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Pâtisserie " n 3215.

Veillez agréer, monsieur, nos salutation distinguées.  
Le secrétaire général.

## **Avenant n° 54 du 8 septembre 2005 portant création du CQP " Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie-glacierie "**

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacierie de France ;  
La confédération nationale des glaciers de France,

La FGA-CFDT ;  
La FGTA-FO ;  
La FNAF-CGT ;  
La FNAA-CGC ;  
La CSFV-CFTC,

### **Article 1** En vigueur étendu

Les parties signataires décident de créer un certificat de qualification professionnelle intitulé : " Certificat de qualification professionnelle Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie-glacierie ".

Cette qualification doit permettre, en priorité, à terme, la reprise d'entreprise par des nouveaux entrants ou des salariés actuels du secteur.

### **Description du poste**

#### **Article 2** En vigueur étendu

Le candidat est capable, à l'issue de la formation, de réaliser et/ou coordonner des tâches dans les secteurs production, vente, gestion des métiers de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacierie, traiteur.

La certification correspond à faire reconnaître par des professionnels la capacité du candidat à tenir le poste décrit.

L'engagement dans le processus de certification fera l'objet d'une évaluation préalable par un centre habilité par la CPNE.

Lieu : dans un espace de production et de vente spécialisé aux spécificités de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacierie, traiteur.

Mission principale : le candidat est capable progressivement (en savoir-faire et savoir-faire-faire) de réaliser puis de coordonner des tâches dans les secteurs production, vente, gestion des métiers de la pâtisserie, chocolaterie, confiserie, glacierie, traiteur.

Liaison hiérarchique : peut-être amené à coordonner les tâches d'un(e) ou plusieurs salarié(e)s.

Positionnement dans la grille des classifications de la convention collective.

Durées maximales des actions :

- évaluation préalable : 7 heures ;
- formation en centre : 630 heures ;
- formation en entreprise : 1 610 heures ;
- certification : 7 heures.

#### **Article 3** En vigueur étendu

Le programme de formation du certificat de qualification professionnelle gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie-glacierie et les conditions d'évaluation en vue d'obtenir la reconnaissance de qualification figurent en annexe du présent accord.

#### **Article 4** En vigueur étendu

Le titulaire de cette reconnaissance de qualification professionnelle " gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie-glacierie " s'inscrit aux

coefficients ci-après de la grille des classifications de la convention collective nationale de la pâtisserie :

- 310 pour les entreprises de 1 à 20 salariés ;
- 330 pour les entreprises de 21 à 29 salariés ;
- 350 pour les entreprises au-delà de 29 salariés.

**Article 5**

En vigueur étendu

Un suivi et un bilan annuels sont systématiquement effectués et soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche pâtisserie.

Fait à Paris, le 8 septembre 2005.

**Certificat de qualification professionnelle " Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie-glacierie " Annexe I :  
Référentiels et activités**

En vigueur étendu

Palier A : 4 mois dont 160 heures en formation " Compétences professionnelles techniques de base ".

Palier B : 8 mois dont 315 heures en formation " Spécialisation, approfondissement ".

Palier C : 4 mois dont 140 heures en formation " Compétences de gestion ".

Les différents publics concernés et les cursus de formation

LES PUBLICS	LES PALIERS DE FORMATION
Population avec expérience professionnelle (hors domaine concerné)(responsable d'entreprise, connaissances de base en gestion, management, etc.)	Palier A + palier B
Salarié de la filière niveau IV minimum ou expérience professionnelle à repérer	Palier C
Salariés de la filière (ou filière voisine) niveau V minimum ou expérience professionnelle à définir.	Palier B + ou palier C
Salariés autres secteurs d'activité professionnelle (sans expérience en gestion, management, etc.)	Palier A + palier B + palier C

**Annexe I : Référentiels et activités Certificat de qualification professionnelle " Gestionnaire d'entreprise artisanale et commerciale, pâtisserie-glacierie "**

En vigueur étendu

Palier A : 4 mois dont 160 heures en formation

Compétences professionnelles techniques de base

Organisation de la formation exprimée en savoir-faire et savoir-faire-faire

Palier A : 4 mois ; durée : 160 heures en centre de formation.

Objectif général : s'approprier des techniques élémentaires en pâtisserie-chocolaterie, confiserie, glacierie.

Appliquer et/ou faire appliquer, respecter les normes et règles d'hygiène et de sécurité exigées dans les fabrications et l'environnement professionnel.

ETRE CAPABLE DE ...	CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES
---------------------	------------------------------

Se familiariser avec le	Technologie								
laboratoire.	matières								
Identifier et s'adapter	premières, produits								
au	et								
petit et gros matériel.	matériels								
Identifier et connaître	Appliquer les								
les	instructions								
produits.	d'utilisation du								
	matériel.								
Réceptionner et	Lire et comprendre								
stocker les	une								
produits.	étiquette et un bon								
	de								
Préparer et maintenir	livraison.								
en état									
le poste de travail.	Connaître les								
	origines, les								
Entretien le matériel	saisons, les								
en état	propriétés et								
d'utilisation.	interactions des								
	matières								
Assurer régulièrement	premières et des								
une	produits								
production quotidienne	annexes.								
de									
l'entreprise.	Connaître les								
	différents								
	stockages des								
	produits et								
	matières premières.								
Hygiène et sécurité	Connaître et	<RL >	Appliquer la marche en	règles de sécurité					
	appliquer les		avant.	et					
Appliquer les règles de	d'hygiène.								
sécurité de l'entreprise.	Connaître les	<RL >	Appliquer les règles	gestes de secours.					
	premiers		d'hygiène						
corporelle et	Connaître les	<RL >	Appliquer les guides de	des produits					
vestimentaire.	applications		bonnes	d'entretien.					
pratiques d'hygiène	Connaître les règles	<RL >	aux professions.	chaîne du froid.	<RL >	Connaître la	<RL >	sur la gestion des	déchets.
adaptés	de la					réglementation			

Gestion et organisation	Etablir un bon d'économat								
du travail spécifique "sucre"	en fonction des besoins.								
Prendre connaissance et	Calculer les principaux								
respecter les besoins	soldes intermédiaires de								
spécifiques du planning de	gestion pratiquée dans la								
l'entreprise.	profession.								
	Etablir des prix de vente.								
	Savoir sélectionner ou								
	utiliser des matières								
	premières pour obtenir une								
	une qualité choisie par								
	l'entreprise.								
	Eviter le gaspillage.								
	Planifier et organiser son								
	travail.								
Fabrications de pâtisserie	Connaître les règles de	<RL >	Réaliser et cuire des pâtes	cuisson.					
de base	à choux, génoises,	Connaître les origines, les	<RL >	sucrées.	propriétés, les utilisations				
Réaliser et cuire des crèmes	des matières premières et								
de base	crème anglaise,	additifs utilisés pour la							

crème pâtissière, ganache.	fabrication des pâtes, des	<RL >	Réaliser et cuire des fonds	crèmes, des appareils.
de biscuits de base	biscuit	Connaître les règles de		

cuillère.		stockage, d'étiquetage	
Réaliser et cuire une meringue.		adaptées aux fabrications	
Réaliser et cuire les biscuits		et à la vente.	
secs		tuiles, cigarettes.	
Fabrications de chocolaterie		Connaître les origines, les	
Mettre au point manuellement		propriétés, les utilisations	
et/ou mécaniquement le chocolat		des matières premières et	
de couverture et le maintenir		additifs utilisés pour la	
en état de bonne utilisation.		fabrication des produits	
Réaliser manuellement un		de chocolaterie et de	
moulage.		confiserie.	
Réaliser les intérieurs			Connaître les méthodes de
pralinés, ganaches.		crystallisation des chocolats	
Maîtriser l'enrobage manuel		de couverture.	
et/ou mécanique.		Connaître les règles de	
		stockage, d'étiquetage	
		adaptées aux fabrications et	
		à la vente.	
Fabrications de confiserie			
Réaliser des nougatines, sucres		Adapter les modes de	
cuits.		traitements des produits.	
cuits.		Connaître les méthodes de	
		cuisson.	
Fabrications de glacerie			
Réaliser manuellement et/ou		Connaître les origines, les	
mécaniquement un mix (glaces		propriétés, les utilisations	
aux oeufs, crèmes glacées,		des matières premières et	
sorbets ...).		additifs utilisés pour la	
Réaliser des sauces et coulis.		fabrication des produits	
Maîtriser une maturation.		de glacerie.	
Turbiner, conditionner, mouler,		Construire, équilibrer et	
démouler.		apprécier les tables	
Stocker.		analytiques.	
Utiliser les additifs			Connaître les règles et
stabilisateurs, arômes,		les nécessités de la	
émulsifiants ...		maturation.	
		Adapter les conditions de	
		turbinage en fonction des	
		matériels.	
		Connaître et appliquer les	
		règles de stockage et	
		d'étiquetage.	

Evaluation palier A : durée 6 heures.

Evaluation pratique : seront évaluées les compétences en matière de pâtes, chocolat, glace, d'hygiène et organisation du travail ; à titre d'exemple :

- réaliser une fabrication commercialisable à partir de 1/4 de litre de pâte à choux ;
- réaliser une tarte chocolat avec un fond de pâte sucrée, pour 6 personnes, décorée avec éléments chocolat ;
- réaliser un vacherin glacé au sorbet fruits rouges, pour 6 personnes ;
- réaliser le nettoyage du poste de travail et du laboratoire conformément à la législation ;
- établir par écrit la planification du travail pour la réalisation des 3 fabrications.

Evaluation théorique : seront évaluées les compétences en hygiène et sécurité, cristallisation, mix de glace et vocabulaire professionnel :

- à partir des guides de bonnes pratiques remis, complétez les espaces vides ;

- mettre en relation une liste de termes techniques avec une liste de fabrication des 3 professions ;
- dessiner les courbes de cristallisation du chocolat de couverture et les commenter ;
- décrire et commenter le procédé de fabrication d'un mix à glace.

Entretien d'évaluation : en présence du formateur, du tuteur afin d'évaluer avec le formé son parcours de formation au vu du projet professionnel.

Les évaluateurs : le formateur, le tuteur, et la personne ayant participé à l'entretien d'orientation professionnelle en amont de la formation.

### En vigueur étendu

Palier B : 8 mois dont 315 heures en formation

Spécialisation-approfondissement

Palier B : 8 mois, une spécialisation dont 315 heures en centre de formation.

Objectif général : acquérir des compétences professionnelles spécifiques à chaque spécialité.

Spécialisation : chocolaterie, confiserie

ETRE CAPABLE DE ...	CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES	
Chocolaterie		
Réaliser les masses de base pralinés, ganaches, pâtes d'amandes, gianduja.	principaux sirops et leurs utilisations.	Connaître la densité des
Abaisser, détailler à l'emporte-pièce, cadrer, chablonner, détailler à la guitare, dresser les masses.	Connaître l'utilité et l'utilisation des anti cristallisants.	
Tremper ou enrober.	types de cuissons des sucres.	
Réaliser des moulages en creux, les moulages à garnir, les tablettes et bouchées, etc.	Connaître les techniques de confisage et de macération des fruits.	
Utiliser les différentes techniques de pulvérisation.	Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage.	
Réaliser des montages commercialisables.		
Réaliser les caramels, les fondants ...		
Adapter les productions aux saisons et aux fêtes ; et		

les planifier.	
Confiserie	
Réaliser la fabrication des pâtes de fruits, nougatines.	
Réaliser les pâtes aérées (guimauves, nougats, etc.).	
Réaliser des sucres cuits simples (sucres d'orge, pastilles, etc.).	
Connaître le glaçage des marrons, le candi, l'utilisation de l'amidon.	

Spécialisation : glacerie

ETRE CAPABLE DE ...	CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES
Etablir une table analytique	Appliquer le code des

d'un mix de glaces, crèmes glacées ou sorbets, équilibrée.	pratiques loyales des glaces alimentaires.	
Réaliser un parfait glacé, une mousse glacée, soufflé glacé.	Identifier les rôles et fonctions de chaque additif.	
Réaliser une glace ou sorbet à l'alcool et granité.	Mettre en place des consignes de suivi des températures des matériels	
Réaliser un vacherin glacé.	de stockage (fabrication,	
Monter une bombe glacée		présentation).

chemiser, garnir, démouler.		Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations.
Monter un entremets glacé, décorer, glacer et/ou napper.		Connaître l'utilité et l'utilisation des anti-cristallisants.
Mouler, démouler des formes variées en glace ou sorbet.		Connaître les différents types de cuisson des sucres.
Réaliser des fruits givrés (ananas, citrons, oranges ...)		Connaître les états de cuisson des sucres.
partir de fruits frais.		Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage.
Réaliser un assortiment de petits fours glacés.		
Réaliser une omelette norvégienne.		
Réaliser, mouler un nougat glacé.		
Confectionner différentes coupes glacées élaborées.		
Réaliser un socle ou présentoir en glace hydrique.		
Fabriquer des cornets gaufrés, tulipes etc.		
Adapter les productions aux saisons et aux fêtes ; et les planifier.		

Spécialisation : pâtisserie

ETRE CAPABLE DE ...	CONNAISSANCES TECHNOLOGIQUES
---------------------	------------------------------

SANS ASSISTANCE		
	Pâtisserie	
Réaliser et cuire des pâtes de base	Connaître les règles de à choux, cakes, montage, dressage, assemblage, cuisson, décoration.	pétrissage, de fermentation,
dacquois, génoises, petits fours, sablées, sucrées, levées, feuilletées.		
Réaliser et cuire des crèmes de base	Appliquer les règles crème anglaise, et conservation de toutes les crèmes.	d'hygiène en fabrication
crème au beurre, crème fouettée, crème pâtissière, ganache, pâte à bombe.	Respecter les lois des mélanges et des équilibres.	
Réaliser et cuire des fonds de biscuits de base	biscuit aux commandes.	Adapter les fabrications
cuillère, biscuit joconde, biscuit amandes.	Connaître et appliquer les règles de stockage et	
Réaliser et cuire une meringue des appareils meringués		d'étiquetage (vente et
meringue française, meringue italienne, meringue suisse.	fabrication). Chocolaterie-confiserie	

Réaliser et cuire les biscuits secs	Connaître la densité des tuiles, cigarettes, utilisations.	principaux sirops et leurs
bâtons de maréchaux, fours amandes, macarons.	Connaître l'utilité et l'utilisation des anti-cristallisants.	
Concevoir, réaliser et présenter un plateau		

commercialisable de 60 pièces	Connaître les différents types de cuissons des sucres.
pièces à base de pâte à choux, en 4 variétés différentes, un buffet.	Connaître les techniques de confisage et de macération des fruits.
Concevoir, réaliser simultanément et présenter un assortiment (6 variétés) de 30 pièces de viennoiserie.	Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage (vente et fabrication).
Concevoir, réaliser simultanément et présenter un choix de 6 fabrications différentes (de 5 personnes chacune) dont 2 tartes, l'ensemble à base de pâtes et crèmes variées.	Glacerie Appliquer le code des pratiques loyales des glaces alimentaires.
Concevoir, réaliser simultanément, décorer et présenter 4 entremets de 6 personnes à base de 4 compositions différentes.	Identifier les rôles et fonctions de chaque additif. Mettre en place des consignes de suivi des températures des matériels de stockage (fabrication, présentation).
Concevoir, réaliser simultanément et présenter un plateau de 750 grammes de petits fours secs de 3 sortes différentes.	Connaître la densité des principaux sirops et leurs utilisations.
Adapter les productions aux saisons et aux fêtes et les	Connaître l'utilité et l'utilisation des anti-cristallisants.

planifier.	Connaître les différents types de cuissons des sucres.
	Connaître les états de de cuissons des sucres.
	Connaître et appliquer les règles de stockage et d'étiquetage.

#### Evaluation du palier B

L'évaluation englobe les acquis du palier A et B.

Les évaluateurs : les jurés seront désignés, en nombre et qualité, par les représentants de la branche professionnelle.

Il sera mis en place un carnet de liaison répertoriant les compétences acquises ou non et concernant les paliers A, B et C.

Ce document est rempli par l'intéressé lui-même afin qu'il se situe dans son parcours de formation.

I. - Evaluation pratique (8 heures, basée sur le thème d'une fête annuelle ; réalisation et présentation sur buffet)

#### Spécialisation pâtisserie

A partir de votre feuilletage, avec 500 grammes de farine de base, concevoir et réaliser et présenter un assortiment de 40 feuilletés salés apéritif en 5 sortes de 8 de chaque sorte ; initiative libre.

A partir de biscuit joconde nature y compris ceinture de votre choix, créer, monter en cercle 4 gâteaux de 6 compositions, garnitures et finitions différentes, thème " fête des mères ", une écriture obligatoire.

A partir de 400 grammes de praliné fourni, réaliser, détailler vos intérieurs à tremper, forme libre.

A partir d'une couverture fournie et fondue, tremper à la fourchette et présenter les bonbons sur un support chocolat simple.

A partir de 10 jaunes d'oeuf réaliser un parfait glacé vanille ou café (6 personnes) ; présenter accompagné d'une sorte de petits-fours secs de votre choix. Spécialisation chocolaterie, confiserie

A partir de couvertures fournies et fondues, réaliser :

- 600 grammes de bonbons moulés, garnis ganache tendre ;
- 600 grammes de bonbons pralinés dont la base sera fournie (forme libre), trempés à la fourchette ;
- un montage commercialisable dont le thème sera fourni d'un poids maximum de 300 grammes sans pulvérisation ;
- environ 800 grammes de pâte de fruits à base de pulpe fournie ; terminer la réalisation prête à la vente.



Réaliser une feuille de génoise à partir de 6 oeufs qui vous servira à monter un entremets en cercle de 6 à 8 personnes garni d'une ganache au parfum de votre choix ; glaçage à base de chocolat et décoré avec éventails chocolat.

A partir de 400 grammes de pulpe de fruits, réaliser un sorbet (fruits fournis) ; monter et présenter une omelette norvégienne de 6 personnes.

Spécialisation glacerie

Réaliser 2 sorbets et 2 glaces pour :

- monter un entremets glacé de 6 personnes et 4 individuels ;
- monter une bombe glacée, 6 personnes ;
- réaliser 4 sortes de mignardises pour 6 personnes en tout, dont 2 sortes seront finies avec une ganache.

Réaliser un socle de glace vive pour présenter la bombe, l'entremets et les mignardises.

Réaliser le biscuit cuillère nécessaire aux réalisations précédentes.

Réaliser des décors à base de chocolat brillant à l'aide de couverture fournie et fondue.

II. - Evaluation technologique (durée 4 heures)

Proposer au jury le plan idéal d'implantation d'un laboratoire du métier concernant votre projet.

Énoncer 3 règles primordiales de stockages qui vous semblent essentielles.

Rédiger 2 exemples d'étiquettes de produits prêts à la vente, concernant votre projet.

Rédiger le bon d'économat et l'organigramme des tâches de l'épreuve pratique.

Planifier les tâches annuelles (achat, fabrication, vente ...) de votre future entreprise en fonction des saisons et fêtes.

### En vigueur étendu

Palier C : 4 mois dont 140 heures en formation

Compétences de gestion

Compétences opérationnelles

Acquisition de l'entreprise

ACTIVITES :

Évaluer la valeur d'un fonds de commerce existant ou à créer :

- évaluer les conditions d'exploitation : nature du bail, état des locaux et des installations, potentiel d'exploitation (surfaces, ...), travaux à envisager, conformité aux règles sanitaires et commerciales en vigueur, état et valeur des stocks ...

- évaluer l'environnement macro et micro-économique ; - interpréter les documents comptables (en cas de reprise d'entreprise).

COMPETENCES COMMUNES :

Appliquer la méthodologie d'analyse :

- identifier les obligations réglementaires en vigueur analyser les conditions du bail et de ses avenants éventuels ;

- conduire une évaluation globale (nature, coût et délais) ;

- construire son cahier des charges ;

- identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires ;

- discerner les éléments clefs permettant de prendre la décision.

Estimer le poids économique de la zone de chalandise :

Prendre en compte les spécificités du métier.

- identifier le profil de la clientèle (âge, catégories socioprofessionnelles (CSP), saisonnalité ...) ;

- identifier la concurrence ;

- identifier les fournisseurs ;

- estimer les évolutions de la zone (urbanisme ...) et de la demande.

Analyser les derniers bilans :

- ratios d'équilibre ;

- ratio des amortissements par rapport aux immobilisations. **COMPETENCES METIER :**

Prendre en compte les ratios spécifiques au métier.

**ACTIVITES :**

Evaluer le passif social.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Analyser le compte d'exploitation :

- charges sociales ;
- charges financières ;
- charges d'exploitation ;
- rentabilité par rapport au CA ;
- dotations aux amortissements.

Déterminer les conditions de reprise du personnel.

Evaluer les compétences du personnel.

**COMPETENCES METIER :**

Prendre en compte les spécificités du métier.

**ACTIVITES :**

Prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Identifier les organisations professionnelles et interprofessionnelles, leurs rôles et leurs services :

- dialogue social et convention collective ;
- gestion ;
- conseil et protection juridique et sociale ;
- formation ;
- information et communication. A développer par organisation professionnelle.

Identifier les conditions législatives et/ou réglementaires d'exercice du métier (qualification professionnelle, santé, hygiène, sécurité, ...).

**COMPETENCES METIER :**

A développer par organisation professionnelle.

Prendre en compte les spécificités du métier.

**ACTIVITES :**

Choisir le cadre juridique.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Identifier les différentes formes juridiques existantes.

Identifier les avantages et inconvénients.

Arrêter le choix de la forme juridique en fonction du projet.

**ACTIVITES :**

Etablir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits).

**COMPETENCES COMMUNES :**

Définir un plan d'action et un planning de réalisation.

Définir les besoins en personnel.

Identifier les tâches.

Etablir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification requis.

Calculer le coût et le seuil de rentabilité d'un poste.

Construire et équilibrer le compte d'exploitation prévisionnel :

- salaires et charges (salariés et non salariés) ;

- charges et produits financiers ;

- charges et produits d'exploitation ;

- dotations aux amortissements ;

- charges et produits exceptionnels.

COMPETENCES METIER :

Prendre en compte les spécificités du métier.

Se référer à la convention collective.

ACTIVITES :

Etablir un plan de trésorerie mensuel.

COMPETENCES COMMUNES :

Construire un plan de trésorerie.

Planifier les charges et les produits.

ACTIVITES :

Etablir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles.

COMPETENCES COMMUNES :

Déterminer et chiffrer les besoins :

- en investissement ;

- en fonctionnement (trésorerie ...).

Déterminer et chiffrer les apports nécessaires.

Déterminer et chiffrer les apports personnels.

Identifier les aides éventuelles.

Déterminer et chiffrer les besoins de financement.

Identifier les sources de financement (crédit vendeur ...)

ACTIVITES :

Choisir sa banque et négociier.

COMPETENCES COMMUNES :

Identifier et comparer les coûts des différents services bancaires.

Comparer la réactivité des différentes banques.

Décoder les abréviations bancaires.

Identifier et comparer les différents modes de financement et leur incidence sur la trésorerie et le compte d'exploitation.

Identifier et comparer les différents types de garanties (nantissement, caution, hypothèque ...).

ACTIVITES :

Négocier l'acquisition ou la reprise.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Identifier les conditions suspensives et/ou particulières (accompagnement du cédant ...).

**ACTIVITES :**

Réaliser les formalités administratives.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Identifier les obligations (nature, délai, périodicité) et déclarations.

Achat et approvisionnement en matières premières et produits

**ACTIVITES :**

Définir les besoins.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Définir la gamme de matières premières, produits semi-finis et finis en fonction du marché.

Définir les besoins en consommables non alimentaires.

Définir les niveaux de stocks en fonction des saisons, des événements et de la fluctuation du marché.

Etablir un cahier des charges qualitatif et quantitatif.

**ACTIVITES :**

Sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis :

- indépendants ;
- coopératives ;
- grossistes.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Identifier les circuits d'approvisionnements.

Identifier les différentes filières qualité (signes d'identification de la qualité et de l'origine, appellations non officielles ...).

Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs.

Comparer les offres (réactivité, qualité du produit, rapport qualité/prix, régularité, délais de paiement, conditions de livraison, garanties de traçabilité ...).

Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi en fonction des différents critères d'évaluation.

Choisir les fournisseurs.

Utiliser ou faire la grille d'évaluation et de suivi.

Négocier les achats :

- quantités ;
- qualité ;
- prix.

**COMPETENCES METIER :**

En tenant compte des spécificités du métier.

**ACTIVITES :**

Transporter ou faire transporter (matières premières et produits) en respectant les obligations réglementaires en vigueur.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Identifier les conditions réglementaires de transport.

Définir les règles de transport.

**ACTIVITES :**

Réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (étiquetage, DLC, DLUO, température ...).

**COMPETENCES COMMUNES :**

Identifier les conditions réglementaires de stockage et d'entreposage.

Définir et faire respecter les règles de stockage.

Définir les règles de stockage et de traitement des déchets d'emballage ...

**COMPETENCES METIER :**

En tenant compte des spécificités du métier.

Achat du matériel, des installations et des services

**ACTIVITES :**

Définir les besoins.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires.

Identifier les contraintes réglementaires.

Définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance ...).

Rationaliser les investissements.

Définir les contraintes d'installation et d'utilisation.

Etablir un cahier des charges.

**COMPETENCES METIER :**

En tenant compte des spécificités du métier.

**ACTIVITES :**

Sélectionner et contrôler périodiquement, le cas échéant, les fournisseurs et prestataires de services en fonction de critères préétablis.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Identifier les fournisseurs et prestataires.

Définir les critères d'évaluation et de suivi des fournisseurs.

Comparer les offres (réactivité, qualité du matériel ou du service, rapport qualité-prix, régularité, fiabilité, délais de paiement, conditions de livraison, d'installation et de maintenance, conditions de garantie ...).

Mettre en place une grille d'évaluation et de suivi des fournisseurs et prestataires en fonction des différents critères d'évaluation.

Choisir les fournisseurs.

Utiliser ou faire utiliser et faire évoluer la grille d'évaluation et de suivi.

Négocier les achats.

**COMPETENCES METIER :**

En tenant compte des spécificités du métier.

Gestion administrative et management du personnel

**ACTIVITES :**

Définir les postes.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Identifier les tâches.

Etablir les fiches de fonctions et les niveaux de qualification.

**COMPETENCES METIER :**

Se référer à la convention collective.

ACTIVITES :

Recruter le personnel.

COMPETENCES COMMUNES :

Définir les conditions d'embauche.

Etablir le texte de l'offre (ANPE, journaux ...).

Conduire un entretien d'embauche.

Etablir le contrat de travail.

Identifier les différentes aides (subventions, allègements, exonérations ...).

ACTIVITES :

Assurer la gestion administrative des salariés.

COMPETENCES COMMUNES :

Identifier les obligations et les interlocuteurs :

- visites médicales, déclaration d'embauche ... ;

- URSSAF, ASSEDIC, mutuelle ...

ACTIVITES :

Motiver son équipe.

COMPETENCES COMMUNES :

Identifier et construire les outils de motivation.

Conduire un entretien d'évaluation :

- identifier les points forts et les points perfectibles des relations interpersonnelles et hiérarchiques ;

- évaluer les points forts et les points perfectibles de chaque salarié au regard des fiches de fonctions ;

- déterminer ensemble les solutions.

ACTIVITES :

Former le personnel.

COMPETENCES COMMUNES :

Identifier les besoins en formation du personnel.

Identifier et examiner les offres de formation.

Identifier les différentes aides en matière de formation.

Etablir le dossier de demande de prise en charge.

Evaluer l'impact de la formation dans la tenue du poste de travail et l'évolution de carrière.

Organisation du travail

ACTIVITES :

Organiser et optimiser le travail.

COMPETENCES COMMUNES :

Constituer une équipe et planifier le travail.

Définir, formaliser, appliquer, faire appliquer et faire évoluer le procédures et instructions (procédures d'hygiène, de sécurité, de livraison, de fabrication ou de transformation, règlement intérieur ..., instructions de mise en place, d'utilisation et d'entretien du matériel ...).

Contrôler et évaluer l'application des procédures.

Analyser les résultats et mettre en place des actions d'amélioration.

COMPETENCES METIER :

(Gestion des déchets : définir les conditions de tri, d'entreposage et d'élimination des déchets).

ACTIVITES :

Etablir et suivre le compte d'exploitation.

COMPETENCES COMMUNES :

Exploiter les informations du compte d'exploitation.

Déterminer la périodicité du contrôle des résultats.

Imputer les charges suivant le plan comptable.

Déterminer et suivre les coûts fixes et les coûts variables.

ACTIVITES :

Etablir et suivre un plan de trésorerie.

COMPETENCES COMMUNES :

Maîtriser et organiser les flux financiers entrants et sortants.

Gérer la trésorerie au quotidien et en prévisionnel.

ACTIVITES :

Etablir et suivre ses tableaux de bord.

COMPETENCES COMMUNES :

Déterminer et contrôler les ratios nécessaires et suffisants à la bonne marche de l'entreprise.

Déterminer le seuil de rentabilité du point de vente et/ou du rayon.

Vérifier l'adéquation entre le coût prévisionnel et le seuil de rentabilité d'un poste.

Faire la prévision du prix de revient global d'un produit et le comparer à la valeur d'usage.

COMPETENCES METIER :

Prendre en compte les spécificités du métier (perte produit, freinte ...).

ACTIVITES :

Définir les besoins.

COMPETENCES COMMUNES :

Identifier les compétences extérieures nécessaires (comptable, centre de gestion ...).

Les sélectionner en fonction de critères préétablis.

Commercialisation

ACTIVITES :

Suivre l'évolution de la clientèle et anticiper.

COMPETENCES COMMUNES :

Déterminer l'image que l'on souhaite donner à l'entreprise et la situer sur son marché.

Identifier les typologies de clientèle (âge, catégories socio-professionnelles, entreprises ...).

Identifier les nouvelles cibles potentielles (restaurants, traiteurs, comités d'entreprise, associations, export, internet ...).

Adapter les gammes de produits aux typologies identifiées.

ACTIVITES :

Organiser la mise en vente (y compris en camion magasin et sur marché).

COMPETENCES COMMUNES :

Etablir les plans de présentation des produits en fonction des événements, des promotions, des priorités de vente en tenant compte des obligations réglementaires (hygiène, traçabilité, étiquetage ...).

**COMPETENCES METIER :**

Prendre en compte les spécificités du métier.

**ACTIVITES :**

Vendre.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Ecouter, accepter, reformuler, identifier, proposer, argumenter, conseiller, conclure.

**ACTIVITES :**

Fidéliser et accroître sa clientèle.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Conseiller sur l'utilisation du produit.

Gérer les remarques et réclamations.

Mesurer l'attractivité (vitrine, éclairage, odeur, son, tenue de travail, savoir être ...) et l'accessibilité de son point de vente et de son environnement.

Prospecter ou organiser la prospection.

Communication

**ACTIVITES :**

Organiser la communication.

**COMPETENCES COMMUNES :**

Choisir, créer et utiliser les supports :

- affiches ;
- publicité sur le lieu de vente (PLV) ;
- information sur le lieu de vente (ILV) ;
- étiquetage ;
- mailings ;
- publicité ;
- tenues de travail.

Concevoir et réaliser un événementiel (produit nouveau, dégustation, salons ...).

S'intégrer aux événements organisés par la profession et/ou la filière.

Participer aux actions des associations de commerçants, aux actions collectives ...

Communiquer par Internet par l'intermédiaire de son propre site ou à travers un site portail.

Communiquer auprès des instances locales : municipalité, institutions diverses régionales, départementales ...

Communiquer auprès des médias locaux.

## **Annexe II Référentiel de certification**

### **En vigueur étendu**

A. - Composition de la " commission d'évaluation "

La commission d'évaluation est nommée par la branche professionnelle.

Elle est composée d'un maximum de 5 personnes :

- 2 professionnels de la branche concernée ;



- 2 salariés de la profession désignés par le collège salariés de la CPNE ;

- 1 représentant du secteur comptable ou 1 représentant du secteur bancaire spécialisé dans la reprise d'entreprise.

Le président de la commission d'évaluation est nommé par la branche.

La CPNE s'assure du bon déroulement de l'évaluation à raison d'un membre du collège salarié de la CPNE et d'un membre du collège employeur de la CPNE.

L'accompagnateur (entreprise, accompagnateur, validation des acquis de l'expérience, organisme de formation, centre de réinsertion ...) du candidat est auditionné par la commission d'évaluation avant la délibération finale.

Le président de la commission d'évaluation transmet les avis circonstanciés de la commission à la CPNE pour validation.

Le certificat de qualification professionnelle est délivré par la CPNE.

B. - Processus de certification

1. Etude de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du postulant.

2. Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre du projet réel du postulant.

3. Mise en situation.

4. Questions complémentaires.

1. Etude de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du postulant

Remarque : construction possible de l'étude de cas par un " banquier " sur la base d'un cahier des charges.

Le dossier d'étude de cas correspond :

- soit au projet du candidat ;

- soit à un dossier remis par l'organisation professionnelle au candidat 2 mois avant la date de l'épreuve.

Dans le cas où l'étude correspond au projet du candidat, le dossier doit être remis au jury 15 jours avant la date de l'épreuve.

Il est demandé au candidat d'exposer au jury l'étude de cas :  
synthèse (2 pages maximum), argumentation et conclusions.

Exposé : 30 minutes.

Questions-réponses : 30 à 60 minutes.

Contenu de l'étude

Acquisition de l'entreprise :

- évaluer la valeur d'un fonds de commerce ;

- évaluer les conditions d'exploitation ;

- évaluer l'environnement macro et micro-économique ;

- interpréter les documents comptables (en cas de reprise d'entreprise) ;

- évaluer le bilan social ;

- établir un compte d'exploitation prévisionnel à court et moyen termes (charges et produits) ;

- établir un plan de trésorerie mensuel ;

- établir un plan de financement tenant compte des aides éventuelles ;

- réaliser les formalités administratives.

Achat du matériel, des installations et des services :

Définir les besoins :

- définir les matériels, outillage, installations et services nécessaires (entretien, maintenance, ...) ;

- rationaliser les investissements ;

- définir les contraintes d'installation et d'utilisation ;

- établir un cahier des charges.

Gestion financière :

- établir et suivre le compte d'exploitation ;
  - établir et suivre un plan de trésorerie ;
  - établir et suivre ses tableaux de bord.
2. Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil  
ou dans le cadre du projet réel du postulant

Contenu

Acquisition de l'entreprise : prendre contact avec l'organisation professionnelle de la branche.

Achat et approvisionnement en matières premières et produits :

- définir les besoins ;
- sélectionner et contrôler périodiquement les fournisseurs en fonction de critères préétablis.

Achat du matériel, des installations et des services :

sélectionner et contrôler périodiquement, le cas échéant, les fournisseurs et prestataires de services en fonction de critères préétablis.

Commercialisation : organiser la mise en vente (y compris en camion magasin et sur marché).

3. Mise en situation

Tirage au sort parmi les sujets suivants.

Contenu

Gestion administrative et management du personnel :

- définir les postes ;
- recruter le personnel ;
- assurer la gestion administrative des salariés ;
- motiver son équipe ;
- former le personnel.

Organisation du travail : organiser et optimiser le travail.

Commercialisation :

- suivre l'évolution de la clientèle et anticiper ;
- vendre ;
- fidéliser et accroître sa clientèle.

Communication : organiser la communication.

4. Questions complémentaires

Acquisition de l'entreprise :

- choisir sa banque et négociier ;
- négocier l'acquisition ou la reprise ;
- choisir le cadre juridique.

Achat et approvisionnement en matières premières et produits :

- transporter ou faire transporter (matières premières et produits) en respectant les obligations réglementaires en vigueur ;
- réceptionner, faire réceptionner et stocker les marchandises en effectuant les contrôles nécessaires (étiquetages, DLC, DLUO, température ...).

Achat du matériel, des installations et des services :

- définir les besoins ;
- identifier et s'entourer des compétences extérieures nécessaires ;
- identifier les contraintes réglementaires.

Gestion financière : définir les besoins.

Dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience, les compétences requises pour la validation des différents plots de compétences décrites dans le dispositif de certification aux chapitres " Etudes de cas spécifique au métier ou étude du projet réel du postulant " et " Dossier monté dans le cadre de l'entreprise d'accueil ou dans le cadre du projet réel du postulant " peuvent être validées dans le cadre d'un dossier de preuves.

## **Avenant n° 59 du 15 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance (rente éducation)**

Confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glaciers traiteurs de France ;

Confédération nationale des glaciers de France.

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

FNAA CFE-CGC ;

CSFV-CFTC ;

CGT.

### **Article 1** En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident d'améliorer la couverture du régime de prévoyance obligatoire mis en place dans la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 53 du 3 février 2005 étendu par arrêté du 10 janvier 2007, paru au Journal officiel le 23 janvier 2007.

L'amélioration du régime est portée sur la garantie rente éducation, décrite à l'article 47 de l'avenant n° 53 du 3 février 2005.

L'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, est assureur de ladite garantie, dont la gestion est confiée à AG2R Prévoyance (institution de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale), assureur dudit régime de prévoyance.

### **Article 2** En vigueur étendu

L'article 47 « Rente éducation » de l'avenant n° 53 du 3 février 2005 à la convention collective nationale de la pâtisserie est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié, pour toute autre cause que celle visée à l'article 48. 2 " Exclusions " de l'avenant n° 53 du 3 février 2005 à la convention collective nationale de la pâtisserie, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD, invalidité absolue et définitive), il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à :

- 8 % du salaire brut de référence, jusqu'au 16e anniversaire du bénéficiaire (1) ;

- 10 % du salaire de référence, du 16e au 19e anniversaire du bénéficiaire (1) ;

- 10 % du salaire de référence, du 19e au 26e anniversaire du bénéficiaire (1), en cas de poursuite d'études et événements assimilés notamment s'il est étudiant, apprenti, en formation professionnelle en alternance, demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE et non indemnisé par le régime d'assurance chômage.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère. Elle est viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 21e anniversaire.

Le montant maximal du cumul des rentes à la date du décès du participant, quel que soit le nombre d'enfants à charge, ne peut excéder 40 % du salaire annuel brut.

Si le nombre d'enfants est supérieur à 5, ce montant de 40 % est réparti à parts égales à chacun des ayants droit.

Elles sont versées trimestriellement à terme d'avance.

Le service des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Les prestations en cours de service au 1er janvier 2008 seront alignées sur les nouveaux niveaux de prestations précédemment décrits.

La notion d'enfant à charge est celle décrite au règlement des garanties de l'OCIRP. »

(1) Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire mensuel brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2008.

### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

### **Article 5** En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires. La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code de travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modifications de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

## **Avenant n° 60 du 15 janvier 2008 relatif au régime de prévoyance des cadres et des non-cadres**

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glacières, traiteurs de France ;

La confédération nationale des glacières de France,

La FGA-CFDT ;

La FGTA-FO ;

La FNAF-CGT ;

La FNAA-CGC ;

La CSFV-CFTC,

### **Article 1** En vigueur étendu

Le présent avenant vise à faire bénéficier l'ensemble des salariés cadres et non cadres, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, du régime de prévoyance mis en place au sein de la convention collective nationale de la pâtisserie.

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2008.

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail. L'extension du présent avenant sera demandée en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

## **Avenant n° 61 du 21 mai 2008 relatif au travail de nuit**

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs glacières, traiteurs de France ;

La confédération nationale des glacières de France,

La FGA-CFDT ;

La FGTA-FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CSFV-CFTC,

il a été conclu le présent avenant afin de réviser l'article 28 de l'avenant n° 53 du 3 février 2005 relatif au travail de nuit.

« Article 28

Le travail de nuit

Le recours au travail entre 21 heures et 6 heures, dit travail de nuit, doit rester exceptionnel.

Toutefois, compte tenu des nécessités de fabrication des produits frais, de livraison et de service à la clientèle, ainsi que de la nécessité technique, économique ou sociale, de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les entreprises du secteur de la pâtisserie peuvent employer les salariés la nuit.

C'est pourquoi, et dans le souci de tenir compte des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés susceptibles de travailler la nuit, les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

28. 1. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, dans l'année civile, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

28. 2. Emplois visés par le travail de nuit

Les catégories de salariés susceptibles d'être concernés par le travail de nuit sont les suivantes :

- le personnel de fabrication ;
- le personnel de vente ;
- le personnel de livraison.

L'extension de la mise en place du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le personnel de vente soumis au travail de nuit ne pourra effectuer plus de 4 heures de nuit par jour.

Le personnel de vente soumis au travail de nuit ne pourra travailler qu'en journée continue et l'amplitude horaire journalière ne pourra pas dépasser 10 heures.

28. 3. Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

L'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit est précédée d'une visite médicale spécifique auprès du médecin du travail, renouvelée tous les 6 mois. Le travailleur de nuit devenu inapte au travail de nuit bénéficie d'un droit au reclassement à un poste de jour.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

La possibilité de travailler la nuit devra être précisée dans le contrat de travail ou par avenant. Les salariés n'ayant pas accepté une telle possibilité dans leur contrat de travail et ses avenants pourront refuser de passer d'un horaire de jour à un horaire de nuit, sans que ce refus constitue une faute.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera néanmoins fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Sur sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou en congé postnatal doit être affectée à un poste de jour, sans perte de salaire, pour une période n'excédant pas 1 mois après son retour de congé maternité.

28. 4. Dispositions applicables aux travailleurs et apprentis mineurs

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis de moins de 18 ans.

Toutefois, en application du décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006, les établissements où toutes les phases de la fabrication du pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures pourront solliciter une dérogation auprès de l'inspecteur du travail pour permettre aux jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans de travailler avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures, pour leur permettre de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie.

Contreparties spécifiques :

- pour tous les salariés : les heures effectuées entre 21 heures et 24 heures et entre 4 heures et 6 heures donnent droit à une majoration de salaire de 25 % et celles effectuées entre 24 heures et 4 heures à une majoration de 50 % ;

- pour les travailleurs de nuit :

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 28. 1, bénéficient de contreparties au titre du travail de nuit.

Cette contrepartie est accordée sous forme de repos compensateur selon les conditions suivantes :

- salarié effectuant entre 270 et 600 heures annuelles de travail effectif de nuit : 1 jour de repos compensateur / an ;
- salarié effectuant entre 601 et 935 heures annuelles de travail effectif de nuit : 2 jours de repos compensateur / an ;
- salarié effectuant entre 936 et 1 270 heures annuelles de travail effectif de nuit : 3 jours de repos compensateur / an ;
- salarié effectuant entre 1 271 et 1 580 heures annuelles de travail effectif de nuit : 4 jours de repos compensateur / an ;
- salarié effectuant 1 581 heures et plus annuelles de travail effectif de nuit : 5 jours de repos compensateur / an.

## 28. 5. Organisation du travail

Pour tous les salariés :

Les entreprises peuvent employer les salariés la nuit, sans que les heures effectuées de nuit puissent excéder 6 heures quotidiennes.

Si la durée du travail en continu atteint 6 heures de travail effectif, le salarié devra bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour les travailleurs de nuit :

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Notamment, l'employeur doit veiller à tenir compte des contraintes de transport et des contraintes des salariés élevant seuls un enfant de moins de 8 ans pour la fixation des heures de prise et de fin de service.

Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

## 28. 6. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

## 28. 7. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés.

## 28. 8. Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent accord, qui entrera en application du jour de la publication de son extension au Journal officiel. »

## **Avenant n° 63 du 21 mai 2008 relatif à l'épargne salariale (PEI et PERCO-I)**

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;

La confédération nationale des glaciers de France,

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FO) ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC,

## En vigueur étendu

En application de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 et de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006, les parties au présent avenant ont décidé de la mise en oeuvre la plus large possible du dispositif de participation et de son développement ainsi que la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises PEI et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif PERCO-I destiné aux entreprises relevant de la convention collective nationale de la pâtisserie.

Elles ont souhaité ainsi :

- fournir aux entreprises, dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, et à leurs salariés un régime de participation opérationnel, afin de développer le mécanisme de participation aux bénéfices dans les entreprises de la branche ;

- faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail ;

- favoriser l'épargne salariale à court ou moyen terme prévoyant une phase d'épargne de 5 ans minimum dans le cadre d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) ;

- aider à la formation d'une épargne nouvelle en vue de la retraite dont la phase d'épargne court jusqu'à la date de départ en retraite du bénéficiaire dans le cadre d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I) ;

- permettre aux salariés, aux dirigeants et à leurs conjoints collaborateurs ou associés des petites et moyennes entreprises de se constituer, avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières par l'intermédiaire de fonds communs de placement d'entreprises en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective, en application des dispositions du code du travail et sous réserve des prélèvements sociaux applicables ;

- compléter le(s) plan(s) d'épargne d'entreprise ou interentreprises dont bénéficient déjà éventuellement les salariés, les dirigeants et leurs conjoints collaborateurs ou associés ;

- confier cette épargne à un organisme gestionnaire reconnu pour la qualité de ses services et ses frais de gestion modérés, ainsi que la qualité de la prestation de son partenaire en matière de tenue des comptes des salariés, conservation de parts.

Il est rappelé que les sommes versées dans le champ de l'épargne salariale ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans les entreprises, et que l'absence de bénéfice, l'année ou les années précédentes, ne dispense pas les entreprises d'être couvertes par un accord de participation, et/ou de plans d'épargne salariale PEI, PERCO-I.

Ainsi, l'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer les dispositifs existants en matière de retraites ou de salaires ni se substituer à un élément existant de la rémunération ou à l'évolution normale des salaires. La négociation salariale conserve par conséquent son caractère prioritaire, afin, notamment, de préserver les ressources des régimes sociaux.

## Chapitre 1er Accord-cadre à la convention collective nationale de la pâtisserie

### Article 1

#### En vigueur étendu

Le présent avenant porte sur :

1. La mise en oeuvre d'un accord de participation pour les entreprises relevant de la convention collective nationale de la pâtisserie ;
2. La création d'un plan d'épargne interentreprises de branche (PEI) et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises de branche (PERCO-I).

### Article 1.1

#### En vigueur étendu

Il est créé un plan d'épargne interentreprises, (PEI) de la branche de la pâtisserie, conformément aux dispositions du code du travail. Il permet aux entreprises qui sont dépourvues de plan d'épargne de respecter les termes du code du travail.

Ce PEI est ouvert à toutes les entreprises de la branche qui emploient au moins un salarié.

Les entreprises qui ont déjà leur propre plan d'épargne d'entreprise (PEE) pourront le remplacer par le PEI de branche, ou conserver le leur, sous réserve d'adresser une copie de leur accord d'entreprise au comité de suivi défini à l'article 7 du chapitre 1er.

Ce PEI pourra recevoir la participation, d'une part, l'intéressement et des versements volontaires complétés par des abondements éventuels des entreprises, d'autre part.

Une annexe à l'accord précisera les supports de placement retenus et les obligations qui incombent à l'établissement gestionnaire en matière d'information des entreprises et des salariés (relevé de comptes, livret d'épargne salariale, notices d'information, etc.).

Il est rappelé que, conformément à la loi, les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise. La prise en charge éventuelle des autres frais par celle-ci est à la discrétion de chacune d'entre elles.

(1) L'article 1er. 1 du chapitre 1er de l'avenant n° 63 est étendu sous réserve du respect de la possibilité, pour les entreprises, de cumuler le plan d'épargne interentreprise avec un plan d'épargne entreprise déjà existant.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

### Article 1.2

#### En vigueur étendu

Afin de permettre aux entreprises de respecter leurs obligations en matière de retraite supplémentaire, définies par le code du travail, un PERCO-I de branche sera mis en place. Ce PERCO-I permet de donner aux salariés une option de placement en vue de la retraite.

Ce PERCO-I pourra recevoir la participation, l'intéressement et des versements volontaires complétés par des abondements éventuels des entreprises. Seules les entreprises disposant déjà de leur propre PEE ou qui adhéreront au PEI de branche pourront accéder à ce PERCO-I.

Il est rappelé aux entreprises que la loi les autorise à abonder la participation lorsque celle-ci est placée dans le PERCO-I.

Les modalités des dispositifs d'épargne salariale sont fixées comme suit :

- l'accord de participation : chapitre II au présent avenant ;
- le règlement du PEI : chapitre III au présent avenant ;
- le règlement du PERCO-I : chapitre IV au présent avenant.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des entreprises et aux bénéficiaires des entreprises relevant de la convention collective nationale de la pâtisserie.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant peuvent bénéficier du dispositif de participation aux bénéfices et des plans d'épargne (PEI, PERCO-I).

Ils doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise concernée. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement.

Sont également bénéficiaires des plans d'épargne :

- les chefs d'entreprise ou mandataires sociaux d'entreprises comprenant au moins 1 salarié (même à temps partiel) et au plus 100 salariés, quelle que soit la forme juridique de celle-ci, peuvent accéder au plan d'épargne, qu'il s'agisse de personnes morales ou d'entreprises individuelles. Ils bénéficient des dispositions du plan d'épargne dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise ;

- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises comprenant plus de 100 salariés, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux ASSÉDIC, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte ;

- le conjoint du chef d'entreprise, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce ;

- les anciens salariés, pour autant qu'avant leur départ ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs, s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent avenant.

Les anciens salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne, mais ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements.

Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement intervient après leur départ de l'entreprise, il leur est permis d'affecter tout ou partie de cet intéressement dans le plan d'épargne de l'entreprise qu'ils viennent de quitter.

Ils pourront demander également le transfert de l'intégralité de leurs avoirs dans le plan d'épargne d'entreprise de leur nouvel employeur, ou dans le plan d'épargne interentreprises étendu dont relève leur nouvel employeur.

Le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent avenant, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour en bénéficier, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE de son ancien employeur, ou du PEI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI mis en place par le présent avenant.

**Article 4**  
En vigueur étendu

**Article 4.1**  
En vigueur étendu

Le présent avenant et ses annexes devront faire l'objet d'un affichage au sein de chaque entreprise adhérente relevant de la convention collective nationale de la pâtisserie permettant aux bénéficiaires définis à l'article 3 de prendre connaissance de l'existence du ou des plans d'épargne, de leur contenu et des conditions dans lesquelles peuvent y être effectués des versements.

Les modalités de l'abondement offert par l'entreprise devront être décrites clairement, en précisant les éventuelles modulations liées soit au type d'épargne, soit à toute autre règle à caractère général. Devront également être mentionnées les règles régissant la modification du choix de placement.

Les gestionnaires des fonds s'engageront à mettre à disposition trimestriellement la valeur des parts de chaque fonds et, annuellement, le rapport de gestion correspondant.

**Article 4.2**  
En vigueur étendu

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale et l'entreprise remettra à chaque bénéficiaire un exemplaire du présent règlement.

Chaque bénéficiaire recevra, à la suite de tout versement effectué sur son compte, un relevé comportant le détail des sommes versées, la date à laquelle les sommes investies deviendront disponibles et le récapitulatif des sommes déjà investies.

Il sera également informé de la possibilité de transférer les sommes ainsi investies lorsqu'il quittera l'entreprise.

Il pourra alors demander le transfert des sommes qu'il détient au titre de la participation ou au sein d'un plan d'épargne selon les modalités fixées par le code du travail.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Tout salarié quittant l'entreprise devra recevoir un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées.

Cet état distingue les actifs disponibles en mentionnant tout élément utile au salarié pour obtenir la liquidation ou le transfert, ceux qui sont affectés au plan d'épargne retraite collectif en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale et doit comporter :

- l'identification du bénéficiaire ;

- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles ;

- l'identité et l'adresse des teneurs des registres administratifs et teneurs de compte retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne auprès desquels le bénéficiaire a un compte.



Un registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne sera tenu par le teneur de comptes conservateur de parts et le teneur de registre.

Ce registre devra comporter, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Un relevé du registre sera établi et adressé à chaque adhérent avec indication de l'état du compte lui appartenant au moins une fois par an.

#### **Article 6**

En vigueur étendu

La gestion des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) est confiée à 2 organismes gestionnaires :

- AGICAM (AG2R ISICA Asset Management), société de gestion de portefeuille du groupe AG2R, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4 000 000 €, n° GP-97070, RCS Paris B 393 607 155, dont le siège social est situé 13, rue Saint-Marc, 75002 Paris ;

- Prado Epargne Gestion, société de gestion de portefeuille, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 496 000 €, n° GP-03027, RCS Marseille B 449 471 325, dont le siège social est situé 485, avenue du Prado, 13008 Marseille.

La tenue des comptes des avoirs des bénéficiaires et la conservation de parts des porteurs de parts sont confiées à :

Prado Epargne, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4 560 000 €, RCS Marseille B 338 573 918, dont le siège social est situé 485, avenue du Prado, 13008 Marseille.

La communication et la diffusion des dispositifs d'épargne salariale sont confiées à AG2R La Mondiale.

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Une commission de suivi paritaire, composée d'un représentant de chaque signataire et des représentants des sociétés de gestion désignées dans le présent avenant, se réunira une fois par an pour faire le point sur son évolution. Ses membres définiront collégialement l'ordre du jour de chacune des réunions et bénéficieront à cette occasion de différentes informations relatives à la gestion financière des FCPE, à la gestion administrative des comptes des bénéficiaires et au développement d'activité de cet avenant.

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le présent avenant et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée.

Ils pourront être dénoncés et révisés en application des dispositions du code du travail.

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Le présent avenant ainsi que les règlements du PEI et du PERCO-I seront déposés en 2 exemplaires à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Des exemplaires du présent avenant sont remis ou adressés :

- à chaque signataire du présent avenant ;

- au greffe du conseil des prud'hommes ;

- au Conseil supérieur de la participation chargé du suivi de la mise en place des accords de branche.

Les signataires du présent avenant demanderont l'extension de celui-ci, qui entrera en vigueur au jour de la publication de son extension au Journal officiel.

## **Chapitre II Accord de participation de la convention collective nationale de la pâtisserie**

En vigueur étendu

Préambule

Le présent avenant est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, et portant diverses dispositions d'ordre économique et social. Cet avenant marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en oeuvre la plus large possible du dispositif de participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Il est rappelé que les sommes versées au titre de la participation ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise, et que l'absence de bénéfices, l'année ou les années précédentes, ne dispense pas les entreprises d'être couvertes par un accord de participation.

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Il concerne les entreprises relevant de la convention collective nationale de la pâtisserie. Il vise à fournir aux entreprises, dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, et à leurs salariés un régime de participation opérationnel, afin de développer le mécanisme de participation aux bénéfices dans les entreprises de la branche.

Cet accord s'applique aux entreprises :

1. De 50 salariés et plus qui ne disposent pas d'un accord spécifique ;

2. Aux entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, mais veulent la mettre en oeuvre volontairement.

La mise en place dans l'entreprise est réalisée selon l'une des modalités ci-dessous :

a) Décision des partenaires sociaux ;

b) A l'initiative de l'entreprise, lorsque la négociation a échoué et qu'elle veut néanmoins faire bénéficier les salariés de ce dispositif ;

c) A l'initiative de l'entreprise, lorsqu'il n'existe pas de représentation syndicale ni d'instance représentative du personnel. (1)

Les modalités de mise en oeuvre et de suivi du présent accord dans les entreprises sont déterminées dans chaque entreprise avec les délégués syndicaux, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Dans celles dépourvues de toute représentation, une information individuelle et collective est réalisée au moins une fois chaque année, avec copie à la commission de suivi de la branche.

(1) Le troisième alinea de l'article 1er du chapitre 2 de l'avenant n° 63 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3322-6 et L. 3323-6 du code du travail.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

## **Article 2** En vigueur étendu

Le présent accord retient la formule légale de calcul, telle que définie par les dispositions du code du travail :

$RSP = 1/2 [B - 5 \% C] \times [S/VA]$ .

Formule dans laquelle :

RSP = réserve spéciale de participation.

B = bénéfice net.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse salariale.

VA = valeur ajoutée.

Soit :

B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun et diminué de l'impôt correspondant.

C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture d'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris au compte pro rata temporis.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir devront être déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts, taxes et versements assimilés à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

## **Article 3** En vigueur étendu

La RSP est répartie entre tous les salariés, dès lors qu'ils sont liés à l'entreprise par un contrat de travail et qu'ils ont acquis au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise.

La RSP est répartie, d'une part, proportionnellement aux salaires perçus de chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds fixés par décret, et ce pour 50 % des sommes portées à la réserve spéciale de participation, et, d'autre part, pour 50 % en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

Les périodes d'absences mentionnées par le code du travail (congé de maternité et d'adoption, absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) sont assimilées à des périodes de présence et sont prises en compte pour le calcul de la répartition de la RSP. La quote-part de la réserve répartie en fonction du salaire est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé si le salarié avait travaillé.

Le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré.

Aux termes des dispositions du code du travail, tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui précèdent ladite période doivent être pris en compte. Par ailleurs, les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté. Le salarié a vocation à bénéficier de la participation sur tous les contrats de travail exécutés dans l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel on calcule la participation.

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés bénéficiaires n'atteignant pas le plafond d'attribution selon les mêmes modalités de répartition. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite. Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si malgré cette nouvelle répartition, il subsiste de la participation excédentaire à répartir entre les bénéficiaires, l'excédent demeure dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être répartie au cours des exercices ultérieurs.

## **Article 4** En vigueur étendu

La participation aux bénéfices est bloquée 5 ans, à l'exception des 9 cas de déblocages anticipés prévus expressément par la loi et rappelés ci-après.

Après répartition et prélèvements de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, les sommes provenant de la RSP sont donc affectées, avant le premier jour du 4e mois suivant la clôture de l'exercice, et au seul choix du salarié et sous réserve de la mise en place de ces dispositifs dans l'entreprise :

- à un plan d'épargne à 5 ans (PEE, PEG, PEI) ;

- ou à un plan d'épargne bloqué jusqu'à la retraite (PERCO, PERCO-I).

Conformément aux dispositions en vigueur, passé ce délai, les sommes versées seront majorées d'un intérêt de retard (égal à ce jour à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre de l'économie et des finances) dont le taux annuel court à partir du premier jour du 4e mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Lorsque le montant net qui leur est attribué n'atteint pas le montant fixé par décret (80 € nets à la date de signature de l'accord), ce montant sera payé directement aux salariés par l'entreprise.

Les 9 cas de déblocages anticipés prévus par la loi pour la participation et toutes les sommes placées sur le PEI sont les suivants :

1. Mariage de l'épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
2. Arrivée au foyer (naissance ou adoption) de l'épargnant d'un troisième enfant et suivants ;
3. Divorce, séparation ou dissolution du Pacs de l'épargnant avec résidence habituelle ou partagée d'au moins un enfant mineur ;
4. Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
5. Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
6. Cessation du contrat de travail ou du mandat social de l'épargnant ;
7. Affectation des sommes à la création ou reprise d'une entreprise par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un Pacs ;
8. Acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale de l'épargnant ;
9. Surendettement de l'épargnant.

L'attention des entreprises et des salariés est attirée sur le nombre restreint de cas de déblocage anticipé des sommes placées dans une PERCO-I, au nombre de 5 seulement :

1. Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
2. Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
3. Surendettement de l'épargnant ;
4. Acquisition ou remise en état de la résidence principale de l'épargnant à la suite d'une catastrophe naturelle ;
5. Expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant.

La demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou du titulaire d'un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des avoirs susceptibles d'être débloqués. Seuls les droits afférents à des exercices clos au moment de l'intervention du fait générateur sont susceptibles d'être débloqués, à l'exception des cas de décès et de la cessation du contrat de travail du titulaire. Dans ce cas, les droits éventuels lui revenant au titre de l'exercice en cours au moment de la survenance de l'événement peuvent être versés dès qu'ils sont calculés.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses avoirs avant le 7e mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal du PEI ou du PERCO-I.

Afin d'aider les entreprises à remplir les obligations de gestion du dispositif de la participation aux bénéfices, il est créé un plan d'épargne interentreprises (PEI) de branche et un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I) de branche tel que défini à l'article 1er du chapitre 1er du présent avenant, dont les modalités sont définies ci-dessous respectivement au chapitre III et au chapitre IV du présent avenant.

### **Chapitre III Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI) de la convention collective nationale de la pâtisserie**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Le plan d'épargne interentreprises a pour dénomination « PEI de la pâtisserie ».

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Le PEI est composé du présent règlement et de ses annexes.

Il a pour objet de permettre aux salariés et aux bénéficiaires définis à l'article 4 du présent chapitre de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Le PEI est ouvert à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la pâtisserie, à condition qu'elles emploient au moins 1 salarié. Celles-ci peuvent décider d'y adhérer en retournant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teneur de registre.

Les entreprises adhérentes seront ci-après individuellement dénommées « entreprise ».

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Peuvent bénéficier du PEI :

- les salariés de l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise, et certains mandataires sociaux des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 100 salariés ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises comprenant plus de 100 salariés, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux ASSEDIC, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte ;
- le conjoint du chef d'entreprise de 1 à 100 salariés, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les anciens salariés en retraite ou en préretraite, à condition d'avoir effectué au moins 1 versement avant leur départ (ces versements ne bénéficient pas de l'abondement).

Une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est nécessaire pour verser au PEI. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail

exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Ci-après dénommés « bénéficiaires ».

Le fait d'effectuer un versement dans le PEI emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des règlements des fonds communs de placement d'entreprise composant le portefeuille.

## **Article 5** En vigueur étendu

L'alimentation du PEI est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versement volontaire des bénéficiaires ;
- versement complémentaire de l'entreprise (abondement) ;
- versement et/ou transfert par les bénéficiaires des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation aux résultats ;
- transfert des droits à participation versés en comptes courants bloqués devenus disponibles dans les 2 mois du terme de la période légale de blocage ;
- transfert des droits à participation versés en comptes courants bloqués indisponibles ;
- versement de tout ou partie des primes d'intéressement ;
- transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

### La participation

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation peuvent être investies après prélèvement de la CSG et de la CRDS selon le choix de chaque salarié au PEI. Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les salariés pourront opter pour l'une des formules proposées.

Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque salarié concerné une note explicative lui permettant d'exercer son choix. Le versement s'effectuera avant le premier jour du 4<sup>e</sup> mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée.

Conformément aux dispositions en vigueur, passé ce délai, les sommes versées seront majorées d'un intérêt de retard dont le taux annuel court à partir du premier jour du 4<sup>e</sup> mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des fonds communs de placement ci-après mentionnés.

Chaque salarié, bénéficiant de droits individuels, reçoit autant de parts, et le cas échéant de fractions de part, que lui permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part, et le cas échéant de leurs fractions de part, le jour de l'attribution.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du fonds le plus sûr, soit « Arial Monétaire ISR », ou de tout autre fonds venant à lui être substitué et ayant la même orientation de gestion.

### L'intéressement

Chaque bénéficiaire concerné peut affecter au PEI, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date de leur versement, tout ou partie des sommes issues de l'intéressement qui sont alors exonérées du paiement de l'impôt sur le revenu. Le versement sur le PEI ne pourra être inférieur à 50 €.

### Les versements volontaires

Chaque bénéficiaire qui le désire effectue des versements volontaires au plan.

Chaque versement ne peut être inférieur à 50 €.

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement versé) effectués annuellement par chaque bénéficiaire ne pourra excéder 25 % de :

- sa rémunération annuelle brute s'il est salarié et de ses pensions de retraite s'il est retraité ;
- son revenu professionnel perçu au titre des fonctions qu'il exerce dans l'entreprise (ou son revenu professionnel total si le plan est mis en place dans une SCM ou une SCP) et soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est chef d'entreprise ou mandataire social ;
- pour le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, qui souhaite verser au PEI mais qui ne perçoit aucune rémunération au regard de son statut au titre de l'année précédente et pour le salarié dont le contrat de travail a été suspendu, le plafond des versements volontaires ne peut excéder 1/4 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre du teneur de comptes conservateur de parts, accompagné du bulletin de versement mentionnant le fonds choisi.

L'adhérent pourra effectuer son versement par prélèvement sur son compte bancaire selon des modalités du teneur de compte, conservateur de parts.

### L'abondement de l'entreprise

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan. L'entreprise peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des épargnants.

Pour favoriser la constitution d'une épargne par les bénéficiaires, les signataires du présent avenant incitent les entreprises à compléter les versements des épargnants selon les options ci-après :

#### Option 1

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- taux : 300 % des versements volontaires ;
- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du Pass.

#### Option 2

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- taux : 100 % des versements volontaires ;
- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du Pass.

#### Option 3

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- taux : 50 % des versements volontaires ;
- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du Pass.

#### Option 4

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- taux : 300 % des versements volontaires pour les 100 premiers euros ;
- 100 % des versements volontaires de 101 € à 200 € ;
- 50 % des versements volontaires au-delà de 201 € ;
- plafond annuel individuel d'abondement : 500 € ou 1 000 € ou 8 % du Pass.

#### Option 5

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- taux : entre 50 % et 300 % des versements volontaires ;
- plafond annuel individuel d'abondement entre 300 € et 8 % du Pass.

#### Option 6

L'entreprise ne versera pas d'abondement autre que la prise en charge des frais de fonctionnement au plan d'épargne.

La mise en place de l'abondement ou sa modification seront immédiatement portées à la connaissance de :

- l'ensemble des bénéficiaires, par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout autre moyen approprié ;
- du teneur de compte conservateur de parts.

L'abondement est versé concomitamment aux versements volontaires de l'épargnant.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Etant donné le plafonnement annuel de l'abondement prévu par la loi, tout bénéficiaire d'abondement versé par des entreprises autres que celle au sein de laquelle il est salarié est tenu de déclarer à cette dernière le montant des abondements dont il a bénéficié par ailleurs au cours de la même année civile.

Seule une de ces 6 options, relative à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche de la pâtisserie.

La modulation et les limites de l'abondement respecteront les dispositions du code du travail (300 % au maximum des versements dans la limite de 8 % du Pass par personne et par an) et seront diffusées auprès des salariés. Il est rappelé que les sommes issues de la participation ne peuvent pas être abondées.

### **Article 6** En vigueur étendu

Les sommes versées au titre du PEI sont affectées, suivant le choix exprimé par chaque bénéficiaire, à la souscription de parts des fonds communs de placement d'entreprise (ci-après dénommés collectivement « les fonds » ou individuellement « le fonds ») suivants :

- Arial Monétaire ISR, FCPE classé dans la catégorie « monétaire euro » ;
- Arial Obligations, FCPE classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créances libellés euro » ;
- Horizon Solidarité Confiance, FCPE classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créances libellés euro » ;
- Arial Equilibre, FCPE classé dans la catégorie « diversifié » ;
- Horizon Solidarité Croissance, FCPE classé dans la catégorie « diversifié » ;
- Arial Actions, FCPE classé dans la catégorie « actions de pays de la zone euro » ;
- Horizon Solidarité Audace-FCPE solidaire, FCPE classé dans la catégorie « actions de pays de la zone euro » ;
- Arial Solidaire ISR, FCPE classé dans la catégorie « diversifié ».

Les bénéficiaires porteurs de parts peuvent à tout moment effectuer des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les différents fonds. Les arbitrages ainsi réalisés sont sans effet sur la durée d'indisponibilité des avoirs.

A défaut de choix clairement exprimé par un bénéficiaire, ses versements seront investis en totalité sur le fonds le plus sûr : « Arial Monétaire ISR ».

Les notices des fonds sont annexées au présent règlement et les règlements sont tenus à la disposition des bénéficiaires.

La souscription de parts ou fractions de part emporte adhésion au règlement du fonds commun dont la notice d'information est remise aux salariés des entreprises adhérentes préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est remise à chacun d'eux.

A tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les salariés pourront individuellement effectuer des transferts de tout ou partie de leurs avoirs entre les fonds communs de placement et en supporteront la charge financière.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Distribution :

La diffusion de l'avenant auprès des entreprises est réalisée par AG2R La Mondiale.

Gestion financière et dépositariat :

AGICAM (AG2R ISICA Asset Management), société de gestion de portefeuille du groupe AG2R, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4 000 000 €, n° GP-97070, RCS Paris B 393 607 155, dont le siège social est situé 13, rue Saint-Marc, 75002 Paris.

Le dépositaire de ces FCPE est :

- Natixis Investor Servicing, SA simplifiée au capital de 1 193 900 €, RCS Paris B 434 270 690, dont le siège social est situé 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris.

Prado Epargne Gestion, société de gestion de portefeuille, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 496 000 €, n° GP-03027, RCS Marseille B 449 471 325, dont le siège social est situé 485, avenue du Prado, 13008 Marseille.

La gamme de FCPE gérée par Prado Epargne Gestion a reçu le label du comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES).

Le dépositaire de ces FCPE est :

- BNP Paribas Securities Services, SA à conseil d'administration au capital de 165 280 000 €, RCS Paris B 552 108 011, dont le siège social est situé 3, rue d'Antin, 75002 Paris.

Tenue de comptes et conservation des parts :

La tenue des comptes des avoirs des bénéficiaires et la conservation de parts des porteurs de parts sont confiées à :

- Prado Epargne, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4 560 000 €, RCS Marseille B 338 573 918, dont le siège social est situé 485, avenue du Prado, 13008 Marseille.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Chaque fonds est représenté par un conseil de surveillance. Sa composition et son rôle sont indiqués dans le règlement des fonds. Le conseil de surveillance de chaque FCPE a notamment pour fonction d'examiner le rapport annuel de gestion, les comptes annuels du FCPE ainsi que la gestion financière, administrative et comptable de ce dernier.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Les entreprises adhérentes fournissent à Prado Epargne, teneur de registres et teneur de comptes conservateur de parts :

- les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés et relatives à tout changement ou modification de situation du bénéficiaire (état civil, adresse, départ de l'entreprise, etc.) ;

- le détail, si l'entreprise le souhaite, des versements issus de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires des salariés et de l'abondement de l'entreprise ainsi que les choix individuels des salariés concernant l'affectation des sommes versées.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, Prado Epargne sera en mesure d'effectuer les calculs relatifs au traitement de la participation, de l'intéressement et de l'abondement. Ces calculs seront soumis pour validation à l'entreprise. Prado Epargne sera également en mesure de collecter les choix individuels de placements des salariés après envoi de bulletins d'option concernant l'affectation des sommes versées.

**Article 10**  
En vigueur étendu

Les avoirs inscrits au compte du bénéficiaire seront disponibles à l'expiration du délai de 5 ans à compter :

- du premier jour du 7<sup>e</sup> mois de l'année de versement (le 1<sup>er</sup> juillet) en l'absence de participation ;

- du premier jour du 4<sup>e</sup> mois du 5<sup>e</sup> exercice annuel suivant celui de leur acquisition (1<sup>er</sup> avril pour un exercice calé sur l'année civile) si l'entreprise a institué un régime de participation aux résultats.

Les avoirs peuvent être débloqués par anticipation dans les cas suivants :

1. Mariage de l'épargnant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

2. Arrivée au foyer (naissance ou adoption) de l'épargnant d'un troisième enfant et suivant ;

3. Divorce, séparation ou dissolution du Pacs de l'épargnant avec résidence habituelle ou partagée d'au moins 1 enfant mineur ;

4. Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;

5. Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;

6. Cessation du contrat de travail ou du mandat social de l'épargnant ;

7. Affectation des sommes à la création ou reprise d'une entreprise par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée par un Pacs ;

8. Acquisition, construction ou agrandissement de la résidence principale de l'épargnant ;

9. Surendettement de l'épargnant.

La demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou du titulaire d'un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des avoirs susceptibles d'être débloqués. Seuls les droits afférents à des exercices clos au moment de l'intervention du fait générateur sont susceptibles d'être débloqués, à l'exception des cas de décès et de la cessation du contrat de travail du titulaire. Dans ce cas, les droits éventuels lui revenant au titre de l'exercice en cours au moment de la survenance de l'événement peuvent être versés dès qu'ils sont calculés.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses avoirs avant le 7<sup>e</sup> mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal du PEI.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Dans les cas prévus par la réglementation, et notamment en cas de changement d'employeur ou de transfert vers un plan d'épargne de même durée minimum, les bénéficiaires peuvent transférer leurs avoirs vers un autre plan d'épargne sans que ces transferts ne soient pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement annuel (1/4 de leur rémunération annuelle brute).

**Article 12**  
En vigueur étendu

Les produits des avoirs compris dans les fonds sont automatiquement réinvestis.

**Article 13**  
En vigueur étendu

Les frais de gestion et les droits d'entrée maximum de chacun des fonds sont précisés dans les notices en annexe au présent règlement.  
Les frais de gestion des fonds sont prélevés sur leurs actifs.  
Les droits d'entrée sont à la charge des bénéficiaires ou de l'entreprise.

**Article 14**  
En vigueur étendu

L'entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue de compte des bénéficiaires.  
Les frais de tenue de comptes restent à la charge de l'entreprise pendant un délai de 1 an après le départ de l'entreprise du bénéficiaire. Passé ce délai, ils seront imputés sur les avoirs du bénéficiaire sous réserve qu'il en ait eu l'information par l'entreprise.

**Article 15**  
En vigueur étendu

A. - Information des bénéficiaires

Le personnel est informé du présent règlement par voie d'affichage.

Le porteur de parts reçoit une fois par an un relevé lui indiquant le détail des opérations réalisées ainsi que la situation de ses avoirs. Les bénéficiaires ont aussi à leur disposition une plate-forme téléphonique et internet permettant de consulter le détail de leurs avoirs ou d'effectuer des opérations.

L'entreprise ou les bénéficiaires ayant quitté leur entreprise sont tenus d'informer le teneur de comptes conservateur de parts des changements d'adresse des bénéficiaires.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, la conservation de ses parts de fonds continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription visée à l'article 2262 du code civil (30 ans).

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale et l'entreprise remet à chaque bénéficiaire un exemplaire du présent règlement.

B. - Information de l'entreprise et du conseil de surveillance

AGICAM et Prado Epargne Gestion mettent à la disposition des entreprises et du conseil de surveillance :

- un rapport annuel sur les opérations du fonds ;
- l'inventaire des avoirs ;
- l'indication du nombre de parts et de millièmes de parts existant à la date du 31 décembre, ainsi que la valeur de part à cette même date.

**Article 16**  
En vigueur étendu

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PEI. Cet état comporte les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le du PEI avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registre auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

**Article 17**  
En vigueur étendu

Le PEI prend effet dans les conditions prévues à l'article 9 du chapitre Ier du présent avenant.

**Article 18**  
En vigueur étendu

Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du teneur de comptes conservateur de parts, fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises signataires, adhérentes et des bénéficiaires du présent plan.

Dénonciation

Chaque entreprise peut décider d'y mettre fin par lettre recommandée avec avis de réception, sous réserve d'un respect du préavis minimum de 3 mois.

L'entreprise doit immédiatement notifier sa décision de dénonciation du PEI :

- aux bénéficiaires ;

- au teneur de comptes Prado Epargne par lettre recommandée.

La dénonciation de l'adhésion au PEI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut plus être effectué par l'entreprise qui dénonce son adhésion et par ses bénéficiaires, à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

**Article 21**  
En vigueur étendu

A défaut d'accord amiable entre l'entreprise et les bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

**Chapitre IV Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I) de la convention collective nationale de la pâtisserie**

**Article 1**  
En vigueur étendu

Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises a pour dénomination « PERCO-I de la pâtisserie ».

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le PERCO-I est composé du présent règlement et de ses annexes.

Ce plan d'épargne pour la retraite collectif a pour objet de permettre aux bénéficiaires définis à l'article 4 du présent chapitre de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un complément de retraite sous la forme d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le PERCO-I est ouvert à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la pâtisserie, à condition qu'elles emploient au moins un salarié. Celles-ci peuvent décider d'y adhérer en retournant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teneur de registre.

Les entreprises adhérentes seront ci-après individuellement dénommées « entreprise ».

**Article 4**  
En vigueur étendu

Peuvent participer au PERCO-I :

- les salariés de l'entreprise ;

- les chefs d'entreprise et certains mandataires sociaux des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 100 salariés ;

- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises comprenant plus de 100 salariés, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux ASSÉDIC, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte ;

- le conjoint du chef d'entreprise de 1 à 100 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

- les anciens salariés en retraite ou en préretraite, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ (ces versements ne bénéficient pas de l'abondement) ; (1)

- les salariés ont la faculté de continuer à effectuer, s'ils le souhaitent, des versements sur le PERCO-I mis en place chez leur précédent employeur lorsqu'ils n'ont pas rejoint les services d'une nouvelle société ou que celle-ci ne leur offre pas ce dispositif.

Une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise est nécessaire pour verser au PERCO-I. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Ci-après dénommés « bénéficiaires ».

Le fait d'effectuer un versement dans le PERCO-I emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des règlements des fonds communs de placement d'entreprise proposés par le PERCO-I.



(1) Termes exclus de l'extension, l'article L. 3334-7 du code du travail ne prévoyant la possibilité de pouvoir continuer à effectuer des versements dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) après le départ de l'entreprise que pour les anciens salariés dans la mesure où le terme d'un PERCO prend effet à la liquidation de la retraite.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

## **Article 5** En vigueur étendu

L'alimentation du PERCO-I est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versement volontaire des bénéficiaires ;
- versement complémentaire des entreprises (abondement) ;
- versement et / ou transfert par les bénéficiaires des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation aux résultats ;
- transfert des droits à participation versés en comptes courants bloqués devenus disponibles dans les 2 mois du terme de la période légale de blocage ;
- transferts des droits à participation versés en comptes courants bloqués indisponibles ;
- versement de tout ou partie des primes d'intéressement ;
- transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

### La participation

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation peuvent être investies après prélèvement de la CSG et de la CRDS selon le choix de chaque salarié au PERCO-I. Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation, les salariés pourront opter pour l'une des formules proposées.

Pour ce faire, l'entreprise remettra à chaque salarié concerné une note explicative lui permettant d'exercer son choix. Le versement s'effectuera avant le premier jour du 4e mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée.

Conformément aux dispositions en vigueur, passé ce délai, les sommes versées seront majorées d'un intérêt de retard dont le taux annuel court à partir du premier jour du 4e mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

Ces sommes, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des fonds communs de placement ci-après mentionnés.

Chaque salarié, bénéficiant de droits individuels, reçoit autant de parts, et le cas échéant de fractions de part, que lui permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part, et le cas échéant de leurs fractions de part, le jour de l'attribution.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du fonds le plus sûr, soit « Arial Monétaire ISR », ou de tout autre fonds venant à lui être substitué et ayant la même orientation de gestion.

### L'intéressement

Chaque bénéficiaire concerné peut affecter au PERCO-I, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date de leur versement tout ou partie des sommes issues de l'intéressement qui sont alors exonérées du paiement de l'impôt sur le revenu. Le versement sur le PERCO-I ne pourra être inférieur à 50 €.

### Les versements volontaires

Chaque bénéficiaire qui le désire effectue des versements volontaires au plan.

Chaque versement ne peut être inférieur à 50 €.

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement versé) effectués annuellement par chaque épargnant ne pourra excéder 25 % de :

- sa rémunération annuelle brute s'il est salarié et de ses pensions de retraite s'il est retraité (1) ;
- son revenu professionnel perçu au titre des fonctions qu'il exerce dans l'entreprise (ou son revenu professionnel total si le plan est mis en place dans une SCM ou une SCP) et soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est chef d'entreprise ou mandataire social ;
- pour le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, qui souhaite verser au PERCO-I mais qui ne perçoit aucune rémunération au regard de son statut au titre de l'année précédente et pour le salarié dont le contrat de travail a été suspendu, le plafond des versements volontaires ne peut excéder 1 / 4 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

Les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre du teneur de comptes conservateur de parts, accompagné du bulletin de versement mentionnant le fonds choisi.

L'épargnant pourra effectuer son versement par prélèvement sur son compte bancaire selon des modalités du teneur de compte, conservateur de parts.

### L'abondement de l'entreprise

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan. L'entreprise peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des adhérents.

Pour favoriser la constitution d'une épargne par les bénéficiaires, les signataires du présent avenant incitent les entreprises à compléter les versements des épargnants selon les options ci-dessous :

#### Option 1

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- taux : 300 % des versements volontaires ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du Pass.

#### Option 2

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- taux : 100 % des versements volontaires ;
- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du Pass.

#### Option 3

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- taux : 50 % des versements volontaires ;
- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du Pass.

#### Option 4

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- taux : 300 % des versements volontaires pour les 100 premiers euros ;
- 100 % des versements volontaires de 101 € à 200 € ;
- 50 % des versements volontaires au-delà de 201 € ;
- plafond annuel individuel d'abondement : 500 € ou 1 000 € ou 8 % du Pass.

#### Option 5

L'entreprise versera un abondement, selon la règle suivante :

- taux : entre 50 % et 300 % des versements volontaires ;
- plafond annuel individuel entre 300 € et 8 % du Pass.

#### Option 6

L'entreprise ne versera pas d'abondement autre que la prise en charge des frais de fonctionnement au plan d'épargne.

La mise en place de l'abondement ou sa modification seront immédiatement portées à la connaissance de :

- l'ensemble des bénéficiaires, par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout autre moyen approprié ;
- du teneur de comptes conservateur de parts.

L'abondement est versé concomitamment aux versements volontaires du bénéficiaire, ou, au moins, à la fin de chaque période annuelle et, en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Etant donné le plafonnement annuel de l'abondement prévu par la loi, tout bénéficiaire d'abondement versé par des entreprises autres que celle au sein de laquelle il est salarié est tenu de déclarer à cette dernière le montant des abondements dont il a bénéficié par ailleurs au cours de la même année civile.

Seule une de ces 6 options, relative à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche de la pâtisserie.

La modulation et les limites de l'abondement respecteront les dispositions du code du travail (300 % au maximum des versements dans la limite de 16 % du Pass par personne et par an) et seront diffusées auprès des salariés. Les sommes issues de la participation peuvent être abondées si elles sont versées dans le PERCO-I.

(1) Termes exclus de l'extension, l'article L. 3334-7 du code du travail ne prévoyant la possibilité de pouvoir continuer à effectuer des versements dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) après le départ de l'entreprise que pour les anciens salariés dans la mesure où le terme d'un PERCO prend effet à la liquidation de la retraite.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

### **Article 6** En vigueur étendu

Les bénéficiaires ont le choix entre deux modes de gestion :

#### Gestion libre

Les sommes versées au titre du PERCO-I sont employées, suivant le choix exprimé par chaque bénéficiaire, à la souscription de parts des fonds communs de placement d'entreprise (ci-après dénommés collectivement « les fonds » ou individuellement « le fonds ») suivants :

- Arial Monétaire ISR, FCPE classé dans la catégorie « monétaire euro » ;
- Arial Obligations, FCPE classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créances libellés euro » ;
- Horizon Solidarité Confiance, FCPE classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créances libellés euro » ;

- Ariel Equilibre, FCPE classé dans la catégorie « diversifié » ;
- Horizon Solidarité Croissance, FCPE classé dans la catégorie « diversifié » ;
- Ariel Actions, FCPE classé dans la catégorie « actions de pays de la zone euro » ;
- Horizon Solidarité Audace, FCPE classé dans la catégorie « actions de pays de la zone euro » ;
- Ariel Solidaire ISR, FCPE classé dans la catégorie « diversifié ».

L'orientation de gestion et le profil de risque des fonds sont listés en annexe.

Les bénéficiaires ayant choisi la gestion libre peuvent à tout moment, effectuer des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les différents fonds.

#### Gestion pilotée

Elle permet aux bénéficiaires de confier la répartition de leurs avoirs en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance qu'ils auront préalablement définie ; par défaut, l'âge de 60 ans sera retenu comme échéance.

L'épargne de chaque bénéficiaire est investie afin de maximiser le rendement des placements tout en assurant une sécurisation progressive des avoirs.

Dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation sera réalisée sur les supports financiers suivants :

- Ariel Monétaire ISR, FCPE classé dans la catégorie « monétaire euro » ;
- Horizon Solidarité Confiance, FCPE classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créances libellés euro » ;
- Horizon Solidarité Croissance, FCPE classé dans la catégorie « diversifié » ;
- Horizon Solidarité Audace, FCPE classé dans la catégorie « actions de pays de la zone euro ».

Tous les 2 ans, le teneur de compte conservateur de parts Prado Epargne procédera aux arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille ci-dessus. Le premier rééquilibrage s'opérera au cours du mois de janvier 2010.

Chaque épargnant pourra opter pour l'un des deux dispositifs de désensibilisation suivant selon son profil d'investisseur.

Une désensibilisation dénommée Prudence qui intègre une part d'actions réduite par rapport à une désensibilisation appelée Audace.

Les deux grilles de désensibilisation figurent ci-après :

#### Prudence

(En pourcentage.)

ANNÉES AVANT la retraite	HORIZON Solidarité Confiance	HORIZON Solidarité Croissance	HORIZON Solidarité Audace	ARIAL Monétaire ISR
20	10	20	70	
19	10	20	70	
18	10	20	70	
17	10	25	65	
16	10	25	65	
15	10	30	60	
14	10	30	60	
13	10	40	50	
12	10	40	50	
11	10	50	40	
10	10	50	40	
9	20	50	30	
8	20	50	30	
7	40	40	20	
6	40	40	20	
5	60	30	10	
4	60	30	10	
3	90	10		
2	90	10		
1				100
0				100

#### Audace

(En pourcentage.)

ANNÉES AVANT la retraite	HORIZON Solidarité Confiance	HORIZON Solidarité Croissance	HORIZON Solidarité Audace	ARIAL Monétaire ISR
20		5	95	

19		5	95	
18		5	95	
17	5	5	90	
16	5	5	90	
15	5	15	80	
14	5	15	80	
13	5	25	70	
12	5	25	70	
11	5	35	60	
10	5	35	60	
9	5	45	50	
8	5	45	50	
7	15	40	45	
6	15	40	45	
5	40	30	30	
4	40	30	30	
3	70	20	10	
2	70	20	10	
1				100
0				100

#### Choix et changement de mode de gestion

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le bénéficiaire lors de son premier versement. A défaut de choix clairement exprimé, les versements seront affectés en gestion libre et investis en totalité dans le fonds « Arial Monétaire ISR ».

Le bénéficiaire peut à tout moment changer de mode de gestion sur simple demande écrite auprès du teneur de comptes conservateur de parts. Dans ce cas, des arbitrages préalables devront éventuellement être réalisés par le salarié pour passer de la gestion libre à la gestion pilotée.

#### **Article 7** En vigueur étendu

##### Distribution :

La diffusion de l'avenant auprès des entreprises est réalisée par AG2R La Mondiale.

##### Gestion financière et dépositariat :

AGICAM (AG2R ISICA Asset Management), société de gestion de portefeuille du groupe AG2R, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4 000 000 €, n° GP-97070, RCS Paris B 393 607 155, dont le siège social est situé 13, rue Saint-Marc, 75002 Paris.

##### Le dépositaire de ces FCPE est :

- Natixis Investor Servicing, SA simplifiée au capital de 1 193 900 €, RCS Paris B 434 270 690, dont le siège social est situé 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris.

Prado Epargne Gestion, société de gestion de portefeuille, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 496 000 €, n° GP-03027, RCS Marseille 449 471 325, dont le siège social est situé 485, avenue du Prado, 13008 Marseille.

La gamme de FCPE gérée par Prado Epargne Gestion a reçu le label du comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES).

##### Le dépositaire de ces FCPE est :

- BNP Paribas Securities Services, SA à conseil d'administration au capital de 165 280 000 €, RCS Paris B 552 108 011, dont le siège social est situé au 3, rue d'Antin, 75002 Paris.

##### Tenue de comptes et conservation des parts :

La tenue des comptes des avoirs des bénéficiaires et la conservation de parts des porteurs de parts sont confiées à :

- Prado Epargne, SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 4 560 000 €, RCS Marseille B 338 573 918, dont le siège social est situé 485, avenue du Prado, 13008 Marseille.

#### **Article 8** En vigueur étendu

Chaque fonds est représenté par un conseil de surveillance. Sa composition et son rôle sont indiqués dans le règlement des fonds. Le conseil de surveillance de chaque FCPE a notamment pour fonction d'examiner le rapport annuel de gestion, les comptes annuels du FCPE ainsi que la gestion financière, administrative et comptable de ce dernier.

#### **Article 9** En vigueur étendu

Les entreprises adhérentes fournissent à Prado Epargne, teneur de registres et teneur de comptes conservateur de parts :

- les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés et relatives à tout changement ou modification de situation du bénéficiaire (état civil, adresse, départ de l'entreprise, etc.) ;
- le détail, si l'entreprise le souhaite, des versements issus de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires des salariés et de l'abondement de

l'entreprise ainsi que les choix individuels des salariés concernant l'affectation des sommes versées.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, Prado Epargne sera en mesure d'effectuer les calculs relatifs au traitement de la participation, de l'intéressement et de l'abondement. Ces calculs seront soumis pour validation à l'entreprise. Prado Epargne sera également en mesure de collecter les choix individuels de placements des salariés après envoi de bulletins d'option concernant l'affectation des sommes versées.

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Les avoirs inscrits aux comptes des bénéficiaires doivent être détenus jusqu'à la date de leur départ à la retraite. Les bénéficiaires pourront obtenir leur remboursement en capital ou sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux.

Les bénéficiaires devront exprimer leur choix auprès du teneur de comptes conservateur de parts, au plus tard dans les 6 mois suivant leur départ à la retraite. A cet effet, une information leur sera communiquée sur les modalités et les conditions d'acquisition d'une rente viagère.

En tout état de cause, l'assureur désigné pour le traitement de l'acquisition en rente sera Arial Assurance.

A défaut de choix exprimé, leurs avoirs resteront disponibles sur leur compte et le remboursement se fera en capital. Dans ce cas, le bénéficiaire aura la possibilité d'opter pour un remboursement en une fois ou de manière fractionnée.

Les avoirs pourront être remboursés par anticipation dans l'un des cas suivants :

1. Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
2. Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
3. Surendettement de l'épargnant ;
4. Acquisition ou remise en état de la résidence principale de l'épargnant à la suite d'une catastrophe naturelle ;
5. Expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses avoirs avant le 7e mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal du PERCO-I.

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Dans les cas prévus par la réglementation, et notamment en cas de changement d'employeur ou de transfert vers un plan d'épargne de même durée (PERCO ou PERCO-I), les bénéficiaires peuvent transférer leurs avoirs vers un autre plan d'épargne sans que ces transferts ne soient pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement annuel (1/4 de leur rémunération annuelle brute).

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les produits des avoirs compris dans les fonds sont automatiquement réinvestis.

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Les frais de gestion et les droits d'entrée maximum de chacun des fonds sont précisés dans les notices en annexe au présent règlement.

Les frais de gestion des fonds sont prélevés sur leurs actifs.

Les droits d'entrée sont à la charge des bénéficiaires ou de l'entreprise.

#### **Article 14**

En vigueur étendu

L'entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue de compte des bénéficiaires.

Les frais de tenue de comptes restent à la charge de l'entreprise pendant un délai de 1 an après le départ de l'entreprise du bénéficiaire. Passé ce délai, ils seront imputés sur les avoirs du bénéficiaire sous réserve qu'il en ait eu l'information par l'entreprise.

#### **Article 15**

En vigueur étendu

#### A. - Information des bénéficiaires

Le personnel est informé du présent règlement par voie d'affichage.

Le porteur de parts reçoit une fois par an un relevé lui indiquant le détail des opérations réalisées ainsi que la situation de ses avoirs. Les bénéficiaires ont aussi à leur disposition une plate-forme téléphonique et internet permettant de consulter le détail de leurs avoirs ou d'effectuer des opérations.

L'entreprise ou les bénéficiaires ayant quitté leur entreprise sont tenus d'informer le teneur de comptes conservateur de parts des changements d'adresse des bénéficiaires.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, la conservation de ses parts de fonds continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription visée à l'article 2262 du code civil (30 ans).

Tout épargnant d'une entreprise proposant notamment un dispositif d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale et l'entreprise remet à chaque bénéficiaire un exemplaire du présent règlement.

#### B. - Information de l'entreprise et du conseil de surveillance

AGICAM et Prado Epargne Gestion mettent à la disposition des entreprises et du conseil de surveillance des fonds :

- un rapport annuel sur les opérations du fonds ;
- l'inventaire des avoirs ;
- l'indication du nombre de parts et de millièmes de part existant à la date du 31 décembre, ainsi que la valeur de part à cette même date.

#### **Article 16** En vigueur étendu

Tout épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PERCO-I. Cet état comporte les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le PERCO-I avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registre auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

#### **Article 17** En vigueur étendu

Le PERCO-I prend effet dans les conditions prévues à l'article 9 du chapitre Ier du présent avenant.

#### **Article 18** En vigueur étendu

#### Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du teneur de comptes conservateur de parts fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises signataires, adhérentes et des bénéficiaires du présent plan.

#### Dénonciation

Chaque entreprise peut décider d'y mettre fin par lettre recommandée avec avis de réception sous réserve d'un respect du préavis minimum de 3 mois.

L'entreprise doit immédiatement notifier sa décision de dénonciation du PERCO-I :

- aux bénéficiaires ;
  - au teneur de comptes Prado Epargne par lettre recommandée.
- La dénonciation de l'adhésion au PERCO-I est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PERCO-I ne peut plus être effectué par l'entreprise qui dénonce son adhésion et par ses bénéficiaires, à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

#### **Article 21** En vigueur étendu

A défaut d'accord amiable entre l'entreprise et les bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

### **Avenant n° 64 du 31 décembre 2008 relatif au maintien de rémunération et à la prévoyance**

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie de France ;

La confédération nationale des glaciers de France,

La FGA-CFDT ;

La FGTA CGT-FO ;

La FNAF-CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CSFV-CFTC,

**Article 1**  
En vigueur étendu

Conformément à l'article 5 de l'accord de modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 portant révision de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel relatif à la mensualisation du 10 décembre 1977, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire ont souhaité modifier les conditions d'ancienneté de la garantie maintien de la rémunération en cas de maladie et d'accident.

L'article 44 de l'avenant n° 53 du 3 février 2005 à la convention collective de la pâtisserie décrivant cette garantie est modifié comme suit :

« L'ancienneté prise en compte pour permettre l'ouverture des droits à indemnisation s'établit à 1 an dans la profession. »

Cette modification est applicable à tous les événements postérieurs à la date d'effet du présent avenant.

Le niveau d'indemnisation reste inchangé.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Il a été décidé de supprimer à l'article 3 de l'annexe sur le contrat de prévoyance les dispositions suivantes :

« seront également remboursés les 3 jours de congés dus en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2009.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

## **Avenant n° 66 du 21 juillet 2009 relatif au travail les jours fériés**

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;

La confédération nationale des glaciers de France,

La FGA CFDT ;

La FGTA CGT-FO ;

La FNAF CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

il a été conclu le présent avenant afin de réviser l'article 38 de l'avenant n° 53 du 3 février 2005 relatif au travail des salariés les jours fériés.

« Article 38

Le travail des jours fériés

38. 1. Le chômage des 11 jours fériés légaux - 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11

Novembre, jour de Noël - ne pourra pas être la cause d'une réduction de rémunération.

Compte tenu de la spécificité de la profession, les salariés sont tenus de répondre à la demande de l'employeur de travailler les jours fériés moyennant un délai de prévenance de 15 jours.

Les salariés percevront, outre la rémunération normale des heures accomplies, une majoration de 100 % accordée en salaire ou en temps de repos, à la demande du salarié.

La prise du repos pourra être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation dans un délai de 3 mois.

Dans les entreprises qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale à 150 % de ce salaire et à un repos compensateur équivalant au nombre d'heures effectuées. La prise de ce repos se fera en concertation entre l'employeur et le salarié dans un délai de 3 mois.

38. 2. Les parties sollicitent l'extension du présent accord, qui entrera en application le jour de la publication de son extension au Journal officiel. »

## **Avenant n° 67 du 27 octobre 2009 relatif au remboursement complémentaire santé**

CNP.

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

### **Article 1** **En vigueur étendu**

Le présent avenant a pour objet de mettre en place un régime conventionnel relatif au remboursement de frais de soins de santé en complément du régime de base de la sécurité sociale en cas de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les représentants professionnels et les organisations syndicales représentatives signataires ont souhaité donner une dimension de solidarité sociale et professionnelle accrue au présent régime par la prise en charge des cotisations et le maintien des garanties au bénéfice de personnes touchées par certains événements.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- mutualiser les risques au niveau de la profession afin de :
- remédier aux difficultés rencontrées par certains employeurs pour la mise en place d'une protection sociale complémentaire ;
- garantir l'accès de tous les salariés de la branche aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- piloter paritairement un nouveau socle de garanties minimum de branche destiné à permettre à tous les salariés d'accéder aux soins dans des conditions financières satisfaisantes et à la profession de se valoriser et d'asseoir ainsi son attractivité, notamment auprès des jeunes gens ;
- gérer de façon responsable et indépendante au niveau de la profession les flux et les réserves du régime ;
- instaurer une solidarité entre toutes les entreprises et tous les salariés bénéficiaires de la profession ;
- instaurer un nouveau standard professionnel unifié en matière d'assurance santé basé sur la qualité des prestations, des garanties, des services et de la gestion.

Le présent avenant constitue le chapitre VII de la convention collective nationale et prend la rédaction suivante :

« Chapitre VII  
Régime frais de santé

Article 54  
Champ d'application

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application défini aux articles 1er et 1er bis de la convention collective nationale.

Article 55  
Adhésion. - Affiliation



A compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 56 auprès de l'organisme assureur visé à l'article 67.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Pendant toute la durée du régime, aucun salarié bénéficiaire ne peut démissionner à titre individuel et de son propre fait.

#### Article 56 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 54 et ayant 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime remboursement de frais de soins de santé, en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples), à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que les salariés justifient de la couverture dont ils bénéficient dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne sont plus garantis ;

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC ;

- les salariés bénéficiant, lors de la mise en place du présent régime dans les entreprises, de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent être imposées par l'employeur.

A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justifiant la dispense d'affiliation.

#### Article 57 Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courant sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail, maladies professionnelles et maternité ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-après.

Les garanties maternité prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

#### Prestations complémentaires à la sécurité sociale

POSTES	SECTEUR CONVENTIONNÉ	SECTEUR NON CONVENTIONNÉ
Hospitalisation médicale et chirurgicale (y compris maternité)		
Frais de séjour	Ticket modérateur limité à 20 % du TC + 50 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 50 % du PU sur les dépassements
Honoraires médicaux et chirurgicaux, y compris chirurgie (ADC), anesthésie (ADA), obstétrique (ACO), échographie (ADE) et actes techniques (ATM)	Ticket modérateur limité à 20 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 20 % du PU + 50 % du PU sur les dépassements
Chambre particulière (1) *	45 € par jour	Néant
Forfait hospitalier engagé*	100 % des frais réels limités au montant légaux en vigueur à la date d'extension	
	25 € par jour	

Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif) *		
Transport accepté	Ticket modérateur limité à 35 % du tarif de responsabilité	
Consultations et visites		
Consultation et visite de généraliste	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 30 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC + 30 % du TC sur les dépassements
Consultation et visite de spécialiste et neuropsychiatre	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements	Ticket modérateur conventionnel reconstitué limité à 30 % du TC + 50 % du TC sur les dépassements
Actes de chirurgie (ADC), anesthésie (ADA), obstétrique (ACO), échographie (ADE) et actes techniques (ATM)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	Ticket modérateur reconstitué sur le PU limité à 30 % du PU + 50 % du PU sur les dépassements
Pharmacie		
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	100 % du ticket modérateur	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses, actes de biologie et prélèvements	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Néant
Actes de radiologie		
Actes de radiologie et d'imagerie médicale (ADI et ADE)	Ticket modérateur limité à 30 % de la BR	Néant
Auxiliaires médicaux		
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur limité à 40 % du TC	Néant
Dentaire		
Soins dentaires (hors inlay et onlay)	Ticket modérateur limité à 30 % du TC	Néant
Inlay simple et onlay	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 225 % du TC sur les dépassements	Néant
Inlay core et inlay à clavettes	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 225 % du TC sur les dépassements	Néant
Prothèses dentaires remboursées	Ticket modérateur limité à 30 % du TC + 225 % du TC sur les dépassements	Néant
Prothèses dentaires non remboursées*	255 % du tarif de convention	
Orthodontie acceptée	150 % du tarif de convention	Néant
Orthodontie refusée*	250 % du tarif de convention	
Implants*	Crédit annuel de 250 € par bénéficiaire	
Optique (par bénéficiaire)		
Monture	Crédit annuel de 70 €	
Verres unifocaux (2)	50 € par verre limité à 2 verres par an	
Verres multifocaux (2)	75 € par verre limité à 2 verres par an	
Lentilles acceptées	Crédit annuel de 75 € par unité	
Lentilles refusées (y compris jetables)	Crédit annuel de 75 € par unité	
Kératotomie (correction de la myopie par laser)	Crédit annuel de 100 € pour les deux yeux	
Autres prothèses acceptées (par bénéficiaire)		
Prothèses auditives	Crédit annuel de 500 €	
Orthopédie	Crédit annuel de 500 €	
Autres prothèses	Crédit annuel de 500 €	
Cure thermale (remboursée par la sécurité sociale)		
Honoraires et frais de traitement	Ticket modérateur limité à 30 % du TC	Néant
Frais de voyage et d'hébergement	Forfait de 200 € une fois par an et par bénéficiaire	
Actes hors nomenclature (par bénéficiaire)		
Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par an	
Actes de prévention (décret n 2005-1226 du 29 septembre 2005 et ses arrêtés subséquents)		
Vaccination DTP et rubéole	100 % du TM	
Détartrage annuel complet (SC12)	100 % du TM	
Vaccin antigrippe saisonnière non remboursé	100 % des FR	

\* Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale.

(1) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

(2) Verres unifocaux : LPP 2203240, 2287916, 2259966, 2226412, 2280660, 2282793, 2263459, 2265330, 2235776, 2295896, 2284527, 2254868, 2212976, 2252668, 2288519, 2299523.

Verres multifocaux : LPP 2290396, 2291183, 2227038, 2299180, 2245384, 2295198, 2202239, 2252042.

Définitions :  
BR = base de remboursement de la sécurité sociale.  
PU = prix unitaire.  
TC = tarif de convention de la sécurité sociale.  
TR = tarif de responsabilité.  
TFR = tarif forfaitaire de responsabilité.  
FR = frais réels.

## Article 58

### Limite des garanties. - Exclusions

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limites de garantie ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :
- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci.

La date prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ;

- déclarés après un délai de 2 ans suivant la date des soins pratiqués ;

- engagés hors de France.

Si la caisse de sécurité sociale à laquelle le salarié est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et selon les garanties prévues par le présent régime ;

- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale ;

- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base, sauf pour les actes prévus expressément dans le tableau de garanties ;

- engagés dans le cadre de la législation sur les pensions militaires ;

- engagés au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements foyers ou des hospices ;

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge du salarié prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;

- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code la sécurité sociale ;

- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable de la sécurité sociale, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services de sécurité sociale, les règlements éventuels seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de la sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

Pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel, le crédit annuel correspond au montant maximal d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisations de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par le salarié, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisée par le régime de la sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

#### Article 59

##### Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale, et / ou d'éventuels organismes complémentaires.

#### Article 60

##### Maintien des garanties

##### Article 60. 1

##### Pour les ayants droit des salariés décédés

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire du présent régime, ses ayants droit bénéficieront des garanties du présent régime, sans paiement des cotisations, pendant 12 mois à compter du premier jour du mois suivant le décès.

Ont la qualité d'ayant droit au titre des présentes dispositions le conjoint ou le concubin du bénéficiaire décédé lié ou non par un pacte civil de solidarité (Pacs) et les enfants à charge répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation de la sécurité sociale et, par extension ;
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
- les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
- pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
- ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le salarié est autorisé à déduire de son revenu imposable.

##### Article 60. 2

##### Pour les salariés en arrêt de travail au titre

##### d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un salarié bénéficiaire du présent régime, donnant lieu à un arrêt de travail de plus de 6 mois, les garanties du présent régime seront maintenues sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du premier jour du 7<sup>e</sup> mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du premier jour qui suit la reprise d'activité. Cependant, tout salarié qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation accidents du travail-maladies professionnelles.

Tout salarié qui reprend le travail après avoir bénéficié partiellement de l'exonération du paiement des cotisations conserve son droit à gratuité en cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale accidents du travail-maladies professionnelles, dans la limite de la période d'exonération restant à courir.

En cas de cessation du contrat de travail, les anciens salariés, relevant de la législation accidents du travail-maladies professionnelles du régime de base de la sécurité sociale bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, continuent à bénéficier après la rupture du contrat de travail des garanties du présent régime avec exonération des cotisations dans les conditions fixées ci-dessus.

##### Article 60. 3

##### En cas de suspension du contrat de travail

Le régime et la cotisation patronale seront maintenus dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de personnel dont relève le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie, congé maternité, adoption ou paternité ;

- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour la période non couverte au titre de l'article 60. 2 ;

- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

#### Article 60. 4

##### Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées dans le présent article.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date d'application du présent avenant.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf stipulations particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 62.

Les partenaires sociaux dresseront un bilan du dispositif de mutualisation à l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du régime en vue de donner lieu à l'établissement d'un bilan d'application au 1er juillet 2011 destiné à statuer sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire. Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

L'organisme désigné à l'article 67 établit un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### Article 61

##### Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 60 du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin) et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur désigné maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés visés par l'article 60. 4 du présent régime, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Evin demandée par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, les anciens salariés visés par l'article 60. 4 du présent régime, dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois, disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur désigné.

Les ayants droit d'un salarié décédé ayant bénéficié de la gratuité prévue à l'article 60. 1 du présent régime pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus à l'issue de la période de gratuité sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

#### Article 62

##### Cotisations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé est mensuelle et forfaitaire.

Pour les années 2010 et 2011, la cotisation mensuelle, exprimée en euros, est fixée et détaillée dans le tableau ci-dessous :

(En euros.)

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	40
Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle	26

A compter du 1er janvier 2012, et au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 67 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais.

#### Article 63

##### Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ou, le cas échéant encore, sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

#### Article 64

##### Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de 15 jours suivant la cessation définitive des garanties.

#### Article 65 Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

#### Article 66 Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

#### Article 67 Désignation de l'organisme assureur

AG2R-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles, sise 37, boulevard Brune, 75014 Paris, membre du GIE-AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, est désignée comme organisme assureur du présent régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé.

Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime seront régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. La désignation le sera quant à elle dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent régime.

#### Article 68 Clause de migration

L'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie au régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ont un caractère obligatoire à compter du premier jour du mois civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1er juillet 2010.

A cette fin, les entreprises concernées recevront un contrat d'adhésion et des bulletins d'affiliation.

Par exception et pour tenir compte des délais de résiliation, les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un contrat de frais de soins de santé obligatoire au profit des salariés visés par le présent régime ne seront pas tenues d'adhérer à l'organisme désigné à l'article 67 tant que ledit contrat sera en vigueur et jusqu'au 31 décembre de l'année de la date de publication de l'arrêté d'extension. »

### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er juillet 2010.

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant est édité en 9 exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités.

### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de tous les membres du collège patronal signataire ou de tous les membres du collège salarial signataire.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation de l'avenant sont celles définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## Avenant n° 68 du 27 octobre 2009 relatif au régime de prévoyance des cadres et des non-cadres

CNP ;  
CNGF.  
FGTA CGT-FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FGA CFDT ;  
FNAF CGT.

### Article 1 En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (brochure n° 3215), en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009. Il est ainsi créé un article 48. 8 à la convention collective.

Ce faisant, le présent avenant modifie l'article 44 de la convention collective en précisant les périodes d'indemnisation liées à un maintien de salaire à la charge de l'employeur et celles relevant du régime de prévoyance (incapacité de travail). Seule la deuxième période d'indemnisation est concernée par le dispositif de portabilité.

Ce régime répond aux objectifs suivants :

- mutualiser le régime au niveau de la profession afin de :
- réduire les difficultés administratives et budgétaires rencontrées par certains employeurs pour assumer leurs obligations en ce domaine ;
- piloter paritairement au niveau du régime de prévoyance les résultats propres à cette population ;
- instaurer une solidarité entre les employeurs et les salariés de la branche, d'une part, et les anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, d'autre part.

Le présent avenant a également pour objet la suppression des limites d'âge contenues dans le régime de prévoyance. Les articles 45, 46. 2. 2 et 46. 5 de la convention collective nationale de la pâtisserie sont modifiés en conséquence.

### Article 2 En vigueur étendu

L'article 44 « Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accidents » de la convention collective nationale de la pâtisserie est remplacé comme suit :

#### « Article 44

Indemnisation en cas de maladie ou d'accident

Article 44. 1

Maintien de salaire

Les salariés en arrêt de travail dûment constaté par certificat médical continueront à percevoir leur salaire, y compris les indemnités de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS, à raison de 90 % de leur rémunération brute pendant 180 jours.

Les salariés bénéficient de cette garantie aux conditions cumulatives suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 1 an dans la profession ;
- justifier de leur incapacité dans les 48 heures ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

L'indemnisation court à compter du 1er jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, au 4e jour d'absence dans tous les autres cas.

Si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours des 12 mois antérieurs, la durée totale de l'indemnisation ne peut dépasser 180 jours.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

Le salaire à prendre en considération est celui qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, non compris les éventuelles augmentations d'horaire causées par ladite absence.

Article 44. 2

Incapacité de travail

A l'issue de la première période d'indemnisation dite maintien de salaire, il sera versé des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations de la sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS et un éventuel salaire à temps partiel ou toute autre ressource, sera égal à 1 / 360 de 75 % du salaire brut de référence.

Ces indemnités sont versées tant que les indemnités de la sécurité sociale sont versées et cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail par le salarié ;
- lorsque la sécurité sociale cesse le service de ses propres prestations ;
- lors de la mise en invalidité, ou de la reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle du salarié ;
- au décès du salarié ;
- et, au plus tard, à la liquidation de la pension de vieillesse.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095e jour d'arrêt de travail.

Lorsque la sécurité sociale suspend ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont également suspendues. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites, elles sont réputées être servies intégralement.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire de 1 an dans la profession pour bénéficier de la première période d'indemnisation maintien de salaire à



90 %, l'indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours par arrêt à hauteur de 1 / 360 de 75 % du salaire brut de référence.  
En cas de nouvel arrêt après épuisement des droits maintien de salaire à 90 %, l'indemnisation débutera au 1er jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, au 4e jour dans les autres cas.  
La notion d'ancienneté dans la profession est celle définie à l'article 23. 2 et le montant du salaire de référence est fixé par l'article 2 de l'annexe relative au contrat de prévoyance. »

### **Article 3** **En vigueur étendu**

Il est ajouté un article 48. 8 « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » à la convention collective nationale de la pâtisserie rédigé comme suit :

« Article 48. 8

Portabilité des droits. - Prévoyance complémentaire

Article 48. 8. 1

Bénéficiaires, garanties maintenues, durée et limites de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles ci après :

- article 44. 2 " Incapacité de travail " ;

- article 45 " Rente d'invalidité " ;

- article 46 " Capital décès. - Invalidité absolue et définitive " ;

- article 47 " Rente éducation ".

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

- en cas décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

Article 48. 8. 2

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 48. 8. 3

Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 44. 2 interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Article 48. 8. 4

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 48. 4 de la convention nationale de la pâtisserie.

Les partenaires sociaux dresseront un bilan du dispositif de mutualisation à l'issue d'une période de 12 mois suivant l'entrée en vigueur du régime en vue de donner lieu à l'établissement d'un bilan d'application au 1er janvier 2011 destiné à statuer sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

Les organismes désignés à l'article 48. 5 établissent un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

Article 48. 8. 5

## Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires de la portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

### **Article 4** En vigueur étendu

Sont modifiés les articles suivants :

A l'article 45 « Rente invalidité », la mention « jusqu'au 60e anniversaire », figurant au 5e alinéa de cet article, est supprimée.

L'article 46. 2. 2 « Double effet » est modifié comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié, du concubin non marié ou du partenaire de Pacs, et alors que des enfants sont à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié. »

La mention « avant son 60e anniversaire » de cet article est supprimée.

A l'article 46. 5 « Maintien de la garantie décès », la mention « jusqu'au 60e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent », figurant au dernier alinéa de cet article, est supprimée.

### **Article 5** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

### **Article 6** En vigueur étendu

Le présent avenant est édité en 8 exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités.

### **Article 7** En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de tous les membres du collège patronal signataire ou de tous les membres du collège salarial signataire.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation de l'avenant sont celles définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Avenant n° 69 du 7 avril 2010 relatif aux frais de soins de santé**

CNP.

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

### **Article 1er** En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet la mise en place d'un comité paritaire de suivi du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé dans le but d'en assurer le pilotage au bénéfice des salariés et des entreprises de la branche dans le cadre des objectifs fixés par l'article 1er de l'avenant n° 67 du 27 octobre 2009.

Le présent avenant complète le chapitre VII de la convention collective nationale en y insérant un article 69 qui prend la rédaction suivante.

« Article 69  
Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi est constitué sous forme d'association entre les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national (1) et signataires de l'avenant n° 67 du 27 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé. Ce comité a pour vocation d'assurer le pilotage du régime au mieux des intérêts des salariés et entreprises de la branche dans les objectifs fixés par l'article 1er de l'avenant n° 67 précité.

Ce comité fonctionnera grâce à une indemnité de 1 % des cotisations brutes du régime telles que mentionnées à l'article 62 du présent chapitre notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, salaires, secrétariat, édition) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- financer les études et l'information nécessaires au fonctionnement du régime.

Les modalités de fonctionnement de ce comité seront détaillées aux statuts de l'association susmentionnée. »

(1) Les termes « au niveau national » sont exclus de l'extension comme contrevenant au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 23 décembre 2010, art. 1er)

## **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet dans les mêmes conditions que l'avenant n° 67 du 27 octobre 2009.

## **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant est édité en huit exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités.

## **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de tous les membres du collège patronal signataire ou de tous les membres du collège salarial signataire.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation de l'avenant sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Avenant n° 71 du 15 juillet 2010 relatif aux frais de soins de santé**

CNP.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FAA CFE-CGC.

## **Article 1er** En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés de la convention collective nationale de la pâtisserie décident de prendre en compte le cas des salariés à temps très partiel.

Le présent avenant modifie les articles 56 et 62 de la convention collective nationale de la pâtisserie afin d'y intégrer ces spécificités.

« Article 56  
Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du présent régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire tous les salariés relevant des entreprises visées à l'article 54 et ayant 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise. Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime remboursement de frais de soins de santé, en fournissant régulièrement à leurs employeurs les justificatifs correspondants :

- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire de frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples), à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que les salariés justifient de la couverture dont ils bénéficient dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne sont plus garantis ;
  - les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC ;
  - les salariés bénéficiant, lors de la mise en place du présent régime dans les entreprises, de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation ;
  - les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) dont la cotisation au présent régime serait au moins égale à 10 % de leur rémunération, à condition d'en faire la demande par écrit auprès de l'employeur.
- En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent être imposées par l'employeur. A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justifiant la dispense d'affiliation. »

#### « Article 62 Cotisations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.  
Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.  
La cotisation du régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé est mensuelle et forfaitaire. Pour les années 2010 et 2011, la cotisation mensuelle, exprimée en euros est fixée et détaillée ci-dessous :

- salarié relevant du régime général de la sécurité sociale : 40 € ;
- salarié relevant du régime local Alsace-Moselle : 26 €.

A compter du 1er janvier 2012, et au 1er janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie dans l'entreprise, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps très partiel qui sinon auraient du acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 67 dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais. »

#### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er juillet 2010.

#### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2261-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités.

#### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

L'article de la convention collective modifié par le présent avenant peut être dénoncé ou modifié dans le respect des modalités définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale de la pâtisserie.

## Avenant n° 72 du 18 janvier 2011 relatif au régime de prévoyance

CNP ;

CNGF.

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

### Article 1er En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la convention collective nationale de la pâtisserie ont réexaminé le régime de prévoyance. Afin d'assurer la pérennité du régime de prévoyance tel qu'il est défini au chapitre III, section 6 « Parentalité. - Maladie. - Invalidité », elles ont décidé au regard des comptes de résultat de proroger le régime de prévoyance tout en modifiant les taux de cotisations relatifs au personnel non cadre.

En conséquence, le présent avenant modifie l'article 48.4 de la convention collective nationale de la pâtisserie :

« Article 48.4

Taux de cotisation

Personnel non cadre

Le taux de cotisations est fixé à 1,01 % des salaires bruts sur tranche A et tranche B répartis de la façon suivante :

- employeur : 0,95 % (dont 0,48 % au titre du maintien de salaire et 0,03 % au titre de l'indemnité de départ à la retraite) ;

- salariés : 0,09 %.

Ventilation par risque :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux contractuel		Taux d'appel	
	Cotisation tranche A	Cotisation tranche B	Cotisation tranche A	Cotisation tranche B
Maintien de salaire	0,48	0,48	0,48	0,48
Incapacité de travail	0,16	0,16	0,16	0,16
Invalidité	0,20	0,20	0,20	0,20
Décès/ IAD	0,12	0,12	0,12	0,12
Rente éducation	0,05	0,05	0,05	0,05
Sous-total	1,01	1,01	1,01	1,01
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	0,00	0,00
Total	1,04	1,04	1,01	1,01

Le taux d'appel est maintenu pendant 2 années à compter de l'année 2011, soit jusqu'en 2012 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Personnel cadre

Le taux contractuel est fixé à 1,87 % des salaires bruts limités à la tranche A et 2,92 % des salaires bruts sur la tranche B, répartis de la façon suivante :

- employeur : 1,87 % limité à la tranche A et 2,64 % des salaires sur la tranche B (y compris les cotisations relatives au maintien de salaire et à l'indemnité de départ à la retraite) ;

- salariés : 0,28 % des salaires sur la tranche B.

Un taux d'appel a été fixé à 1,54 % des salaires bruts limités à la tranche A et 2,04 % des salaires bruts sur la tranche B, répartis de la façon suivante :

- employeur : 1,54 % limité à la tranche A et 1,84 % des salaires sur la tranche B (y compris les cotisations relatives au maintien de salaire et à l'indemnité de départ à la retraite) ;

- salariés : 0,20 % des salaires sur la tranche B.

Ventilation par risque :

(En pourcentage.)

Garantie	Taux contractuel		Taux d'appel	
	Cotisation tranche A	Cotisation tranche B	Cotisation tranche A	Cotisation tranche B
Maintien de salaire	0,73	0,95	0,60	0,71
Incapacité de travail	0,21	0,66	0,17	0,31
Invalidité	0,15	0,53	0,12	0,37
Décès/ IAD	0,70	0,70	0,60	0,60
Rente éducation	0,05	0,05	0,05	0,05
Sous-total	1,84	2,89	1,54	2,04
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	0,00	0,00
Total	1,87	2,92	1,54	2,04

Le taux d'appel est maintenu pendant 2 années à compter de l'année 2011, soit jusqu'en 2012 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Coût lié à la reprise des prestations en cours de service à la date de mise en place de l'avenant n° 72

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés ci-après.

Au vu de ces déclarations, il sera pris en charge, selon le cas :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucune entreprise assureur précédente ;
  - soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service ;
  - soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières.
- Les coûts afférents à cette reprise sont intégrés dans les taux indiqués ci-dessus. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2011.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

L'article de la convention collective modifié par le présent avenant peut être dénoncé ou modifié dans le respect des modalités définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale de la pâtisserie.

**Accord du 20 juillet 2011 relatif à la désignation d'un OPCA**

CNP ;

CNGF.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FNAF CGT.

## Préambule

### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt qu'ils portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie et à la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Ils prennent acte des impératifs liés aux conséquences de la réforme de la formation professionnelle à la suite de l'ANI du 9 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009.

Par le présent accord, ils saisissent l'opportunité de s'inscrire dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle qui tend vers une logique de proximité professionnelle dans les OPCA. Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la logique de filière et de métiers dans le choix de l'OPCA pour permettre le développement des politiques de formation des entreprises. Ils souhaitent ainsi que l'alimentation en détail et de proximité soit prise en compte dans l'OPCA « OPCALIM » en cours de constitution.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie.

### Article 2

#### En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale susvisée sont tenues de verser, dans le respect des règles en vigueur, leur contribution à la formation professionnelle à l'OPCA « OPCALIM » (en cours de constitution).

### Article 3

#### En vigueur étendu

#### 3.1. Substitution de dispositions antérieures

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs, notamment celles prévues par les accords de branche du 26 octobre 1994, du 21 décembre 1994 et du 23 juin 1995.

#### 3.2. Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1er janvier 2012 sous réserve de l'agrément de l'OPCA par le ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

## Avenant n° 76 du 19 juin 2012 relatif aux frais de soins de santé

CNPCCG.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.

## Préambule

### En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire ont décidé, compte tenu des résultats, d'améliorer les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant à l'article 57 « Garanties » de la convention collective nationale de la pâtisserie.

Le présent avenant précise également, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite « loi Evin »), les conditions de maintien des garanties aux anciens salariés ne bénéficiant plus du régime conventionnel et modifie en conséquence l'article 61 de la convention collective nationale de la pâtisserie.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le tableau des garanties et ses annotations figurant à l'article 57 de la convention collective nationale de la pâtisserie est remplacé par le tableau et ses annotations ci-dessous.

Nature des frais	Niveau d'indemnisation (1), y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	225 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC) (2)	250 % de la BR	
Actes d'anesthésie (ADA) (2)		
Autres honoraires		
Chambre particulière (3)	70 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	Frais réels dans la limite du forfait réglementaire en vigueur	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	25 € par jour	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	130 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites)	200 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC) (2)	150 % de la BR	
Actes techniques médicaux (ATM) (2)		
Actes d'imagerie médicale (ADI) (2)	150 % de la BR	
Actes d'échographie (ADE) (2)		
Auxiliaires médicaux	110 % de la BR	
Analyses	110 % de la BR	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Pharmacie	100 % de la BR	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale		
Moyens contraceptifs prescrits	Crédit de 80 € par année civile	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des inlays, onlays)	100 % de la BR	
Inlay, onlay	330 % de la BR	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	375 % de la BR	
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	260 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	150 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	250 % de la BR	
Actes dentaires hors nomenclature		
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires	Forfait de 1 000 € par implant, limité à 3 implants par année civile.	
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)		
Prothèses auditives	RSS + crédit de 1 200 € par année civile	



Orthopédie et autres prothèses	RSS + crédit de 600 € par année civile	
Optique		
Monture	RSS + 90 € limité à une intervention par année civile	
Verres	Grille optique + RSS, limité à 2 verres par année civile	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + crédit de 180 € par année civile	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 180 € par année civile	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale		
Chirurgie réfractive	Crédit de 1 000 € par année civile	
Cure thermale (acceptée par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR	
Frais de voyage et hébergement	250 €	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	300 €	
Fécondation in vitro	Crédit de 300 € par année civile	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phytothérapie (si intervention par un praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40 € par acte, limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005		
Prise en charge des trois actes de prévention suivants :	100 % de la BR	
- détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum		
- les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge		
- vaccin antigrippe saisonnière non remboursé (sur prescription et facture)		
<p>BR : base de remboursement.  RSS : remboursement sécurité sociale.</p> <p>(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.</p> <p>(2) Y compris la prise en charge des dépassements d'honoraires conformément aux dispositions du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 : actes techniques réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions prévues à l'article 36 de la convention signée le 26 juillet 2011 en application de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue de l'arrêté pris en application du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012.</p> <p>(3) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.</p> <p>En secteur non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base du tarif de convention ou prix unitaire selon la nomenclature sécurité sociale des actes.</p>		

L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

Grille optique

(En euros.)

Code LPP	Type de verres	Montant par verre
22 61874 - 22 87916 - 22 42457 22 59966 - 22 00393 - 22 26412 22 70413 - 22 03240	Unifocaux simples	70
22 43540 - 22 97441 - 22 42204 22 91088 - 22 73854 - 22 48320 22 83953 - 22 19381 - 22 38941 22 683385 - 22 45036 - 22 06800 22 82793 - 22 63459 - 22 80660 22 65330 - 22 35776 - 22 95896 22 84527 - 22 54868 - 22 12976	Unifocaux complexes	120

22 52668 - 22 88519 - 22 99523		
22 59245 - 22 64045 - 22 40671 22 82221 - 22 90396 - 22 91183 22 27038 - 22 99180	Multifocaux ou progressifs simples	150
22 38792 - 22 02452 - 22 34239 22 59660 - 2245384 - 22 95198 22 02239 - 22 52042	Multifocaux ou progressifs complexes	240

**Article 2**  
En vigueur étendu

L'alinéa 9 de l'article 61 « Cessation des garanties » de la convention collective nationale de la pâtisserie est remplacé par la disposition suivante :  
« La cotisation retenue est égale à 150 % de la cotisation des actifs prévue à l'article 62 " Cotisations " du présent régime appelé à 125 % . »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er octobre 2012.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective - Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Il est réalisé en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glacières, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

### Avenant n° 76 bis du 17 janvier 2013 relatif aux frais de soins de santé

La CNPCCG,

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Sont modifiés les postes suivants : « Orthodontie acceptée par la sécurité sociale » et « Orthopédie » et « Autres prothèses ».

Sont couverts selon les conditions du régime conventionnel tous les actes et frais de soins ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Les exclusions et les limitations des garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Nature des frais	Niveau d'indemnisation (1) (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	225 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	250 % de la BR	
Chambre particulière (2)	70 € par jour	
Forfait hospitalier engagé		

	Frais réels dans la limite du forfait réglementaire en vigueur
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	25 € par jour
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR
Actes médicaux	
Généralistes (consultations et visites)	130 % de la BR
Spécialistes (consultations et visites)	200 % de la BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	150 % de la BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	150 % de la BR
Auxiliaires médicaux	110 % de la BR
Analyses	110 % de la BR
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie	100 % de la BR
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale	
Moyens contraceptifs prescrits	Crédit de 80 € par année civile
Dentaire	
Soins dentaires (à l'exception des inlay, onlay)	100 % de la BR
Inlay, onlay	330 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	375 % de la BR
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % de la BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	260 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % de la BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	250 % de la BR
Actes dentaires hors nomenclature	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile
Implants dentaires	Forfait de 1 000 € par implant, (limité à 3 implants par année civile)
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	RSS + crédit de 1 200 € par année civile
Orthopédie	RSS + crédit de 600 € par année civile
Autres prothèses	RSS + crédit de 600 € par année civile
Optique	
Monture	RSS + 90 € (limité à une intervention par année civile)
Verres	Grille optique + RSS (limité à 2 verres par année civile)
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + crédit de 180 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 180 € par année civile
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale	
Chirurgie réfractive	Crédit de 1 000 € par année civile
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR
Frais de voyage et hébergement	250 €
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré	300 €
Fécondation in vitro	Crédit de 300 € par année civile
Médecines hors nomenclature	

Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phytothérapie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40 € par acte (limité à 4 actes par année civile)	
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005	100 % de la BR	
Prise en charge des trois actes de prévention suivants :		
- détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum		
- vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge		
- vaccin antigrippe saisonnière non remboursé (sur prescription et facture)		
<p>BR : base de remboursement.  RSS : remboursement sécurité sociale.</p> <p>(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/ maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.</p> <p>(2) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.</p> <p>En secteur non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base du tarif de convention ou prix unitaire selon la nomenclature sécurité sociale des actes.</p>		

L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

Grille optique :

(En euros.)

Code LPP	Type de verres	Montant par verre
22 61874 - 22 87916 - 22 42457	Unifocaux simples	70
22 59966 - 22 00393 - 22 26412		
22 70413 - 22 03240		
22 43540 - 22 97441 - 22 42204	Unifocaux complexes	120
22 91088 - 22 73854 - 22 48320		
22 83953 - 22 19381 - 22 38941		
22 683385 - 22 45036 - 22 06800		
22 82793 - 22 63459 - 22 80660		
22 65330 - 22 35776 - 22 95896		
22 84527 - 22 54868 - 22 12976		
22 52668 - 22 88519 - 22 99523		
22 59245 - 22 64045 - 22 40671	Multifocaux ou progressifs simples	150
22 82221 - 22 90396 - 22 91183		
22 27038 - 22 99180		
22 38792 - 22 02452 - 22 34239	Multifocaux ou progressifs complexes	240
22 59660 - 2245384 - 22 95198		
22 02239 - 22 52042		

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er octobre 2012.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective - Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt. Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail. La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

**Avenant n° 77 du 21 février 2013 relatif au régime de prévoyance**

CNPCCG ;

CNGF.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.

**Préambule**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire décident d'améliorer les prestations du régime de prévoyance sans modification corrélative des cotisations. Ils décident par ailleurs de mettre en conformité la définition des catégories de personnel bénéficiaires dudit régime avec la législation relative au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012) concernant les conditions d'exonération sociale des contributions patronales.

Le présent avenant a pour objet la modification de trois articles de la convention collective nationale de la pâtisserie :

- d'une part, l'article 47 relatif à la garantie « rente éducation » en augmentant les prestations, en instaurant un montant de rente minimal garanti et en précisant la définition des enfants à charge ;
  - d'autre part, le préambule de l'article 46 « Capital décès. - Invalidité absolue et définitive » relativement aux catégories de salariés couverts ;
  - enfin, l'article 44.2 « incapacité de travail » relativement aux salariés en situation de cumul emploi retraite.
- En conséquence, il est convenu ce qui suit :

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les modifications de cet article prennent effet au 1er janvier 2012.

En cas de décès du salarié, pour tout autre cause que celle visée à l'article 48.2 « Exclusions » de la convention collective nationale de la pâtisserie, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (Etat d'IAD - Invalidité absolue et définitive), il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à :

- jusqu'au 16e anniversaire du bénéficiaire : 10 % du salaire brut de référence (\*) ;

- du 16e au 19e anniversaire du bénéficiaire : 12 % du salaire de référence (\*) ;

- du 19e au 26e anniversaire du bénéficiaire : 12 % du salaire de référence (\*).

A la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 160 €.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Elle est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La mention suivante est supprimée : « Le montant maximal du cumul des rentes à la date du décès du participant, quel que soit le nombre d'enfants à charge, ne peut excéder 40 % du salaire annuel brut. Si le nombre d'enfants est supérieur à 5, ce montant de 40 % est réparti à parts égales à chacun des ayants droits ».

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;

- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou

encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

## **Article 2**

### **En vigueur étendu**

Le préambule de l'article 46 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont garantis les salariés cadres et non cadres jusqu'à la date de liquidation définitive de la pension de vieillesse de la sécurité sociale à l'exception des participants en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale ;

Les salariés relevant du collège " cadres " pour le présent régime de prévoyance sont : les salariés répondant aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) ainsi qu'aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée ;

Ces salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise ;

Les salariés relevant du collège " non-cadres " pour le présent régime de prévoyance sont : les salariés ne répondant ni aux définitions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) ni aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée.

Ces salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Ne sont pas bénéficiaires du présent régime de prévoyance, les VRP relevant de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975.

Les présentes définitions s'appliquent aux catégories mentionnées aux articles 48.4,48.4.1 et 48.8.1 ci-après. »

## **Article 3**

### **En vigueur étendu**

L'alinéa 7 de l'article 44.2 de la convention collective nationale de la pâtisserie est remplacé par la rédaction suivante :

« - et, au plus tard, à la date de liquidation définitive de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, à l'exception des participants en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale. »

## **Article 4**

### **En vigueur étendu**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et, au plus tard, le 1er avril 2013.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires sont convenues d'en demander l'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs glacières, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

(\* Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire mensuel brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

(\* Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire mensuel brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

## **Avenant n° 79 du 2 juillet 2013 relatif au régime de prévoyance**

CNPCCG ;

CNGF.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.

## Préambule

### En vigueur étendu

Le présent avenant se substitue dans tous ses effets à l'avenant no 75 à compter du jour de sa prise d'effet définie à l'article 5 ci-dessous.

Les organisations professionnelles représentant les employeurs et les organisations syndicales représentant les salariés de la convention collective nationale de la pâtisserie décident, afin d'assurer la pérennité du régime de prévoyance tel qu'il est défini au chapitre III, section 6 « Parentalité. - Maladie. - Invalidité », de modifier les taux de cotisations et les garanties.

L'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré des règles ayant pour effet de retarder l'âge de départ permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein au sens de la sécurité sociale. La conséquence sur le régime professionnel de prévoyance est l'augmentation de la durée d'indemnisation des arrêts de travail et de l'invalidité. AG2R Prévoyance, assureur et gestionnaire du régime doit donc augmenter le montant des provisions destinées à la couverture des engagements. Une augmentation temporaire de la cotisation destinée à financer le complément de provisions mathématiques au titre du maintien de la garantie décès, des arrêts de travail, des rentes d'invalidité en cours au moment de l'entrée en vigueur de la réforme est décidée.

Le présent avenant reprend le texte de l'avenant no 75 du 19 juin 2012 créant l'article 48.4.1 concernant la cotisation additionnelle et temporaire relative à la loi portant réforme des retraites susmentionnée. Il modifie l'article 48.4 en ce qui concerne les taux de cotisations en y apportant notamment des précisions en ce qui concerne la date de retour au taux contractuel et la répartition des cotisations entre employeurs et salariés.

Par ailleurs, les cotisations afférentes à la catégorie « cadres » au sens du préambule de l'article 46 de la convention collective nationale de la pâtisserie sont revues, pour permettre aux entreprises de respecter leur obligation découlant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Enfin, l'article 46.2 est modifié pour permettre l'amélioration des garanties prévues pour les cadres en contrepartie de la modification des cotisations affectées à la garantie décès.

Les modifications des articles de la convention collective décidées dans le présent avenant prennent effet le 1er octobre 2013.

## Article 1er

### En vigueur étendu

« Article 48.4.1

Cotisation additionnelle comprise dans les cotisations définies à l'article 48.4

Personnel non cadre

La cotisation additionnelle d'un montant de 0,07 % des salaires bruts tranche A et tranche B est répartie entre l'employeur et les salariés, au titre de l'incapacité pour 0,03 % et de l'invalidité pour 0,04 %, pour la période allant du 1er juillet 2013 au 31 décembre 2015. Cette cotisation additionnelle cessera d'être due en tout état de cause au 31 décembre 2015.

Personnel cadre

La cotisation additionnelle d'un montant de 0,07 % des salaires bruts tranche A et tranche B est répartie entre l'employeur et les salariés, au titre de l'incapacité pour 0,03 % et de l'invalidité pour 0,04 %, pour la période allant du 1er juillet 2012 au 31 décembre 2015. Cette cotisation additionnelle cessera d'être due en tout état de cause au 31 décembre 2015.

Un compte spécifique sera établi afin de suivre le financement du passif résultant de la loi portant réforme des retraites.

En cas de changement d'organisme désigné avant le 31 décembre 2015, AG2R Prévoyance étant tenu de maintenir la couverture en cas de décès et de poursuivre le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées au jour de la résiliation, une indemnité égale à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements en application des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et le montant des provisions techniques effectivement constituées en application des trois premiers alinéas du I et du II de l'article 31 de la loi précitée, au titre des incapacités et invalidités en cours à la date de résiliation des adhésions, serait due par le régime professionnel.

Toutefois, cette indemnité ne serait pas exigible si AG2R Prévoyance ne poursuivait pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat ou une nouvelle convention était souscrit en remplacement du précédent et prévoyait la reprise intégrale, par le nouvel organisme désigné, des engagements relatifs au maintien des garanties décès, incapacité de travail et invalidité ; dans ce cas, la contre-valeur des provisions effectivement constituées au titre du maintien de cette garantie serait transférée au nouvel organisme assureur. »

## Article 2

### En vigueur étendu

« Article 48.4

Taux de cotisation

Tranche A : salaire brut jusqu'au plafond de la sécurité sociale (TA) inclus.

Tranche B : salaire brut dépassant le plafond de la sécurité sociale jusqu'à 4 fois ce montant (TB).

Personnel non cadre

Les cotisations sont réparties de la façon suivante.

(En pourcentage.)

Jusqu'au 31 décembre 2015				
Garantie	Taux contractuel Cotisation tranches A et B	Taux d'appel Cotisation tranches A et B	Taux d'appel part employeur tranches A et B	Taux d'appel part salarié tranches A et B
Décès/ IAD	0,12	0,12	0,10	0,02
Incapacité de travail	0,22	0,22	0,17	0,05
Invalidité	0,32	0,32	0,28	0,04

Rente éducation OCIRP	0,05	0,05	0,04	0,01
Sous-total	0,71	0,71	0,59	0,12
Maintien de salaire	0,63	0,63	0,63	-
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,00 (*)	0,00 (**)	-
Total	1,37	1,34	1,22	0,12

(\*) Le taux d'appel des indemnités de départ à la retraite est maintenu jusqu'en 2015 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties n'en remettent pas en cause l'équilibre technique.

(\*\*) 0,03 % pour le taux contractuel.

A compter du 1er janvier 2016, le taux incapacité de travail sera ramené à 0,19 % et le taux invalidité à 0,28 % du salaire de référence, sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime.

(En pourcentage.)

à partir du 1er janvier 2016			
Garantie	Taux de cotisation Tranches A et B	Part employeur Tranches A et B	Part salarié Tranches A et B
Décès/ IAD	0,12	0,10	0,02
Incapacité de travail	0,19	0,14	0,05
Invalidité	0,28	0,25	0,03
Rente éducation OCIRP	0,05	0,04	0,01
Sous-total	0,64	0,53	0,11
Maintien de salaire	0,63	0,63	-
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	-
Total	1,30	1,19	0,11

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu.

Personnel cadre

Les cotisations sont réparties de la façon suivante :

Jusqu'au 31 décembre 2015								
Garantie	Taux contractuel		Taux d'appel		Répartition taux d'appel Tranche A		Répartition taux d'appel Tranche B	
	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Décès / IAD	0,91	0,60	0,91	0,60	0,91	0,00	0,55	0,05
Incapacité de travail	0,22	0,34	0,22	0,34	0,22	0,00	0,25	0,09
Invalidité	0,32	0,41	0,32	0,41	0,32	0,00	0,36	0,05
Rente éducation OCIRP	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05	0,00	0,04	0,01
Sous-total	1,50	1,40	1,50	1,40	1,50	0,00	1,20	0,20
Maintien de salaire	0,11	0,71	0,11	0,71	0,11	-	0,71	-
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	0,00 (*)	0,00 (*)	0,00 (**)	-	0,00 (**)	-
Total	1,64	2,14	1,61	2,11	1,61	0,00	1,91	0,20

(\*) Le taux d'appel des indemnités de départ à la retraite est maintenu jusqu'en 2015 inclus, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties n'en remettent pas en cause l'équilibre technique. (\*\*) 0,03 % pour le taux contractuel.

(En pourcentage.)

A compter du 1er janvier 2016, le taux incapacité de travail sera ramené à 0,19 % et le taux invalidité à 0,28 % du salaire de référence, sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime :

(En pourcentage.)

à partir du 1er janvier 2016						
Garantie	Taux de cotisation		Répartition Tranche A		Répartition Tranche B	
	Cotisation Tranche A	Cotisation Tranche B	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Décès / IAD	0,98	0,60	0,98	0,00	0,55	0,05
Incapacité de travail	0,19	0,31	0,19	0,00	0,22	0,09



Invalidité	0,28	0,37	0,28	0,00	0,32	0,05
Rente éducation OCIRP	0,05	0,05	0,05	0,00	0,04	0,01
Sous-total	1,50	1,33	1,50	0,00	1,13	0,20
Maintien de salaire	0,60	0,71	0,60	-	0,71	-
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	0,03	-	0,03	-
Total	2,13	2,07	2,13	0,00	1,87	0,20

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu.

Reprise des prestations en cours de service à la date d'application de l'avenant n° 79

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés ci-après.

Au vu de ces déclarations, il sera pris en charge, selon le cas :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucune entreprise assureur précédent ;
- soit les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente éducation, en cours de service ;
- soit la poursuite de la garantie décès (indexation de la base des garanties comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières.

Les coûts afférents à cette reprise sont intégrés dans les taux indiqués ci-dessus. »

### Article 3

En vigueur étendu

« Article 46.2

Montant du capital

46.2.1. Le montant du capital versé sera le suivant :

Le service du capital décès tel que déterminé ci-dessous par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Personnel non cadre :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence TA-TB ;
- marié (ou partenaire de Pacs ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence TA-TB ;
- majoration par personne à charge : 20 % du salaire brut de référence TA-TB.

Personnel cadre :

- célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge :
- TA : 200 % du salaire brut de référence doublé en cas de décès accidentel ;
- TB : 150 % du salaire brut de référence ;
- marié (ou partenaire de Pacs ou vivant en concubinage notoire), sans personne à charge :
- TA : 230 % du salaire brut de référence doublé en cas de décès accidentel ;
- TB : 180 % du salaire brut de référence ;
- majoration par personne à charge : 40 % du salaire brut de référence TA-TB doublée sur TA en cas de décès accidentel ;
- à compter du 1er janvier 2016, une allocation pour frais d'obsèques égale à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée en cas de décès quelle que soit la situation de famille.

46.2.2. Double effet : le décès ou l'invalidité absolue et définitive, postérieure ou simultanée du conjoint non remarié, du partenaire de Pacs ou du concubin non marié alors qu'un ou des enfants sont à charge au moment de l'évènement, entraîne le versement au profit de ce ou de ces derniers d'un capital supplémentaire égal au capital de base hors majoration pour décès accidentel. »

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er octobre 2013.

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant.

La confédération nationale des artisans pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

## Avenant n° 80 du 17 octobre 2013 relatif au régime de frais des soins de santé

CNPCCG.

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro.

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie réunis en commission paritaire ont décidé de placer la gestion du risque santé au coeur de leur priorité en accentuant notamment les actions et les démarches liées à la prévention. En effet, l'interdépendance entre la prévention et les garanties frais de soins de santé rend nécessaire une approche multidisciplinaire pour rendre une correcte gestion du risque santé pour la branche.

Cette approche ainsi retenue permet de renforcer la nécessaire solidarité entre l'ensemble des salariés du secteur en les accompagnant tout au long de leur parcours professionnel.

Il est décidé la création d'un fonds de prévention santé géré par un comité expert composé de représentants de la commission paritaire nationale.

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie ont également décidé d'instaurer un fonds d'action sociale au sein du régime complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale de la pâtisserie.

Les modalités de fonctionnement du comité paritaire de suivi sont modifiées.

## **Article 1er**

### **En vigueur étendu**

Il est créé à effet du 1er janvier 2012 un article 65 bis « Fonds de prévention santé » au chapitre VII « Régime frais de santé » de la convention collective nationale de la pâtisserie.

« Article 65 bis

Fonds de prévention santé

Il est institué un fonds de prévention santé destiné au financement des actions décidées par les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la pâtisserie en matière de prévention et de gestion du risque santé.

Un comité expert composé de représentants de la commission paritaire nationale et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé. »

## **Article 2**

### **En vigueur étendu**

Il est créé à effet du 1er janvier 2012 un article 65 ter « Fonds d'action sociale » au chapitre VII « Régime frais de santé » de la convention collective nationale de la pâtisserie.

« Article 65 ter

Fonds d'action sociale

Il est institué un fonds d'action sociale ayant pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon les critères que la commission paritaire nationale définit.

Les aides à caractère exceptionnel interviennent pour compléter les dépenses médicales au-delà des prises en charge de la sécurité sociale et éventuellement du régime complémentaire de frais de soins de santé défini au chapitre VII " Régime frais de santé " de la convention collective nationale de la pâtisserie, sans pouvoir excéder les frais réels exposés par les salariés et dans les conditions et limites prévues par la réglementation sur les contrats de frais de santé responsables.

Les aides possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, ni d'assiduité. »

## **Article 3**

### **En vigueur étendu**

A effet du 1er janvier 2014 le comité paritaire de suivi fonctionnera grâce à une indemnité de 2 % des cotisations brutes au lieu de 1 % des cotisations brutes initialement prévu à l'article 69 « Comité paritaire de suivi » du chapitre VII « Régime frais de santé » de la convention collective nationale de la pâtisserie.

## **Article 4**

### **En vigueur étendu**

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « La négociation collective. - Les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt. (1)

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail (arrêté du 27 avril 2015, art. 1<sup>er</sup>).

## Avenant n° 84 du 11 décembre 2015 relatif au régime de prévoyance

CNPCCG ;

CNGF.

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

### Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant a pour objet :

- d'une part, de mettre en conformité, au regard des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le dispositif de portabilité des garanties de prévoyance ;
- d'autre part, de procéder à un ajustement des taux de cotisations à compter du 1er janvier 2016 et de modifier une disposition technique particulière à effet du 1er avril 2016.

### Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

L'article 48.8 de la convention collective de la pâtisserie relatif à la portabilité des droits en matière de prévoyance complémentaire est supprimé et remplacé en totalité comme suit à compter du 1er juin 2015 :

« Article 48.8

Portabilité des droits. - Prévoyance complémentaire

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 46 de la présente convention collective bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 44.2 " Rente incapacité de travail " ;
- article 45 " Rente invalidité " ;
- article 46 " Capital décès-invalidité absolue et définitive " ;
- article 47 " Rente éducation ".

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux anciens salariés après cessation de leur contrat de travail, telle que définie précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire au titre du présent régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Les garanties sont maintenues dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité temporaire de travail

La garantie incapacité de travail définie à l'article 44.2 de la présente convention collective intervient en relais de la période d'indemnisation " maintien de salaire ".

Puisque les anciens salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficient plus des dispositions conventionnelles de maintien de salaire définies à l'article 44.1 de la présente convention collective, l'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra pour les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe de 90 jours d'arrêt continu.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance

chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

#### 4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

#### 5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;

- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### 6. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 48.4 " Taux de cotisation " de la présente convention collective.

#### 7. Maintien du dispositif de portabilité

Les garanties devront être maintenues par l'organisme assureur pour les salariés en activité et les personnes en situation de portabilité en cas de redressement ou liquidation judiciaires ou cessation d'activité d'une entreprise relevant de la présente convention collective. »

### **Article 2** En vigueur non étendu

A effet du 1er janvier 2016, l'article 48 dans sa rédaction réalisée par avenant n° 72 du 18 janvier 2011 est supprimé.

A effet du 1er janvier 2016, dans l'article 48 (rédaction par avenant n° 79 du 2 juillet 2013 - art. 1er modifié par avenant n° 79 du 2 juillet 2013 - art. 2), les dispositions de l'article 48.4 relatives aux seuls salariés non cadres de « Tranche A ... » à « ... Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu. », y compris le tableau relatif aux cotisations applicables à compter du 1er janvier 2016, sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 48.4  
Taux de cotisation

Définition :

- tranche A : salaire brut jusqu'au plafond de la sécurité sociale (TA) ;

- tranche B : salaire brut au-delà du plafond de la sécurité sociale et jusqu'à quatre fois ce montant (TB).

Personnel non cadre

Les cotisations sont réparties de la façon suivante, en pourcentage des salaires.

(En pourcentage.)

Garantie			
----------	--	--	--

	<b>Taux de cotisation Tranches A et B</b>	<b>Part employeur Tranches A et B</b>	<b>Part salarié Tranches A et B</b>
Décès IAD	0,12	0,10	0,02
Incapacité de travail	0,19	0,14	0,05
Invalidité	0,32	0,28	0,04
Rente éducation	0,05	0,04	0,01
Sous-total	0,68	0,56	0,12
Maintien de salaire	0,63	0,63	-
Indemnité de départ à la retraite	0,03	0,03	-
Total	1,34	1,22	0,12

Les cotisations sont appelées trimestriellement et à terme échu. »

Les autres dispositions de l'article 48.4 restent inchangées.

### **Article 3**

En vigueur non étendu

L'article 3 de l'annexe sur le contrat de prévoyance de la convention collective de la pâtisserie (annexe à l'avenant n° 48 du 9 mars 2004 modifié par l'avenant n° 53 du 3 février 2005 étendu par arrêté du 10 janvier 2007, JORF du 23 janvier 2007) est supprimé et remplacé en totalité comme suit à compter du 1er avril 2016 :

« Les organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel, en sus des prestations dues par les entreprises dans le cadre de l'article 44.1 de la convention collective, rembourseront aux entreprises adhérentes les cotisations sociales patronales dues au titre des indemnités journalières, dans la limite de 30 % du montant brut de l'indemnité.

De même, les cotisations sociales patronales dues au titre des indemnités de départ à la retraite déterminées aux articles 23 et 24 de la convention collective seront remboursées en cas de départ volontaire dans la limite de 40 % du montant brut de l'indemnité. »

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2016, à l'exception des articles 2 et 3 qui prévoient une date de prise d'effet spécifique.

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

## **Avenant n° 85 du 11 décembre 2015 relatif au régime de frais de soins de santé**

CNPCCG.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Les représentants professionnels et les organisations syndicales de salariés soussignés décident de faire évoluer le régime complémentaire de frais de soins de santé tout en respectant la réglementation relative aux contrats « solidaires et responsables » et les dispositions relatives à la généralisation de la complémentaire santé (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

Le présent avenant a pour objet de :

- généraliser le bénéfice du régime complémentaire de frais de santé à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté ;
- mettre en conformité, au regard des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, le dispositif de portabilité des garanties frais de soins de santé

décrit au chapitre VII de la convention collective ;  
- améliorer les garanties dudit régime.

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

A effet du 1er janvier 2016, les premier et deuxième paragraphes de l'article 56 sont modifiés comme suit afin de supprimer la condition d'ancienneté :

1. Les dispositions du premier paragraphe de l'article 56 « Bénéficiaires » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :  
« Est bénéficiaire du présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 54 ci-dessus, sans condition d'ancienneté. »
2. La phrase du deuxième paragraphe : « Lorsque le salarié aura atteint l'ancienneté requise, il pourra bénéficier du régime rétroactivement à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise. » est supprimée.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

A effet du 1er janvier 2016, le tableau des garanties visé à l' article 57 est supprimé et remplacé par le tableau ci-après :

tableau non reproduit, voir BO 2016/20 :

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0020/boc\\_20160020\\_0000\\_0015.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0020/boc_20160020_0000_0015.pdf)

**Article 3**  
En vigueur non étendu

A effet du 1er janvier 2016, dans l'article 58 :

Les mots : « la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale » sont remplacés par : « la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et L. 1111-15 du code de la santé publique ».

La phrase : « La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de sécurité sociale » est complétée de la phrase : « Cette limite ne s'applique pas à la prise en charge du forfait journalier hospitalier facturé en établissement psychiatrique en secteur non conventionné. »

**Article 4**  
En vigueur non étendu

A effet du 1er janvier 2016, l'article 59 est complété in fine comme suit :  
« Le respect des règles de prise en charge maximales définies à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale est apprécié eu égard à l'ensemble des prises en charge déjà effectuées par la sécurité sociale, tout autre éventuel contrat frais de santé, et le présent régime. »

**Article 5**  
En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 60.4 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutif à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié pour lequel les droits à couverture complémentaire au titre du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale de la pâtisserie ont été ouverts pendant l'exécution de son contrat de travail, bénéficie du maintien des garanties de ce régime.  
Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail du salarié et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

## Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 62 de la présente convention collective.

## Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

## Révision du dispositif de portabilité

Le présent dispositif de portabilité est susceptible d'évoluer en cas de modifications de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

## Maintien du dispositif de portabilité

Les garanties devront être maintenues par l'organisme assureur des salariés en activité et les personnes en situation de portabilité en cas de redressement ou liquidation judiciaires ou de cessation d'activité dans une entreprise relevant de la présente convention collective. »

### **Article 6** En vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 61 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 60 ci-dessus, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la fin de la période de portabilité visée par l'article 60 ci-dessus, pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou, le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir une solidarité entre salariés et anciens salariés, notamment une solidarité intergénérationnelle par la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs prévue à l'article 62 ci-dessous. »

### **Article 7** En vigueur non étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective - les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la deuxième partie). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

## Textes Salaires

### Avenant n° 57 du 7 septembre 2006 relatif aux salaires

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie,  
glaceries de France ;  
Confédération nationale des glaciers de France.

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des tabacs et allumettes et des services annexes FO ;  
Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;  
Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

En vigueur étendu

Article 23

Barème de la grille nationale des salaires

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glaceries, la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-après représentées, que la valeur du point serait de 0,04791 à partir du coefficient 200 applicable au 1er octobre 2006.  
Personnel de fabrication

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE	NOMBRE	SALAIRE
	horaire	d'heures	mensuel
160	8,40	151,67	1 274,03
165	8,45	151,67	1 281,61
170	8,55	151,67	1 296,78
175	8,60	151,67	1 304,36
180	8,71	151,67	1 321,05
185	8,96	151,67	1 358,96
190	9,18	151,67	1 392,33
220	10,54	151,67	1 598,63
250	11,98	151,67	1 816,63
270	12,94	151,67	1 961,96
290	13,89	151,67	2 107,29
310	14,85	151,67	2 252,62
330	15,81	151,67	2 397,95
350	16,77	151,67	2 543,28

Personnel de vente

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE	NOMBRE	SALAIRE
	horaire	d'heures	mensuel
160	8,40	151,67	1 274,03
165	8,45	151,67	1 281,61
170	8,55	151,67	1 296,78
175	8,60	151,67	1 304,36
180	8,71	151,67	1 321,05
200	9,58	151,67	1 453,30
210	10,06	151,67	1 525,97
250	11,98	151,67	1 816,63

Personnel des services administratifs (employés)



(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE	NOMBRE	SALAIRE
	horaire	d'heures	mensuel
160	8,40	151,67	1 274,03
165	8,45	151,67	1 281,61
170	8,55	151,67	1 296,78
180	8,71	151,67	1 321,05
190	9,18	151,67	1 392,33

Personnel d'entretien (ouvriers)

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE	NOMBRE	SALAIRE
	horaire	d'heures	mensuel
160	8,40	151,67	1 274,03
165	8,45	151,67	1 281,61
190	9,18	151,67	1 392,33

Personnel de livraison

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE	NOMBRE	SALAIRE
	horaire	d'heures	mensuel
160	8,40	151,67	1 274,03
170	8,55	151,67	1 296,78
180	8,71	151,67	1 321,05
190	9,18	151,67	1 392,33

Fait à Paris, le 7 septembre 2006.

### Avenant n° 58 du 5 juillet 2007 relatif aux salaires au 1er septembre 2007

(1) Avenant étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.  
(Arrêté du 25 octobre 2007, art. 1er)

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Confédération nationale des glaciers de France.

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes FO ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

[En vigueur étendu](#)

Article 23

Barème de la grille nationale des salaires

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie confiserie glacerie et la confédération nationale des glaciers et les centrales syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,04892 à partir du coefficient 200 applicable au 1er septembre 2007.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	NOMBRE d'heures	SALAIRE mensuel
Personnel de fabrication			

160	8,58	151,67	1 301,33
165	8,63	151,67	1 308,91
170	8,73	151,67	1 324,08
175	8,78	151,67	1 331,66
180	8,89	151,67	1 348,35
185	9,15	151,67	1 387,78
190	9,37	151,67	1 421,15
220	10,76	151,67	1 631,97
250	12,23	151,67	1 854,92
270	13,21	151,67	2 003,56
290	14,19	151,67	2 152,20
310	15,17	151,67	2 300,83
330	16,14	151,67	2 447,95
350	17,12	151,67	2 596,59
Personnel de vente			
160	8,58	151,67	1 301,33
165	8,63	151,67	1 308,91
170	8,73	151,67	1 324,08
175	8,78	151,67	1 331,66
180	8,89	151,67	1 348,35
200	9,78	151,67	1 483,33
210	10,27	151,67	1 557,65
250	12,23	151,67	1 854,92
Personnel des services administratifs Employés			
160	8,58	151,67	1 301,33
165	8,63	151,67	1 308,91
170	8,73	151,67	1 324,08
180	8,89	151,67	1 348,35
190	9,37	151,67	1 421,15
Personnel d'entretien Ouvriers d'entretien			
160	8,58	151,67	1 301,33
165	8,63	151,67	1 308,91
190	9,37	151,67	1 421,15
Personnel de livraison			
165	8,63	151,67	1 308,91
170	8,73	151,67	1 324,08
180	8,89	151,67	1 348,35
190	9,37	151,67	1 421,15

## Avenant n° 62 du 21 mai 2008 relatif aux salaires au 1er juin 2008

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 20 octobre 2008, art. 1er)*

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Confédération nationale des glaciers de France.

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes FO ;

Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

En vigueur étendu

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie confiserie glacierie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées que la valeur du point serait de 0,04990 € à partir du coefficient 200, applicable au 1er juin 2008.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	NOMBRE d'heures	SALAIRE mensuel
<b>Personnel de fabrication</b>			
160	8,75	151,67	1 327,11
165	8,80	151,67	1 334,70
170	8,90	151,67	1 349,86
175	8,95	151,67	1 357,45
180	9,07	151,67	1 375,65
185	9,33	151,67	1 415,08
190	9,56	151,67	1 449,97
220	10,98	151,67	1 665,03
250	12,48	151,67	1 892,08
270	13,47	151,67	2 043,45
290	14,47	151,67	2 194,82
310	15,47	151,67	2 346,18
330	16,47	151,67	2 497,55
350	17,47	151,67	2 648,92
<b>Personnel de vente</b>			
160	8,75	151,67	1 327,11
165	8,80	151,67	1 334,70
170	8,90	151,67	1 349,86
175	8,95	151,67	1 357,45
180	9,07	151,67	1 375,65
200	9,98	151,67	1 513,67
210	10,48	151,67	1 589,35
250	12,48	151,67	1 892,08
<b>Personnel des services administratifs Employés</b>			
160	8,75	151,67	1 327,11
165	8,80	151,67	1 334,70
170	8,90	151,67	1 349,86
180	9,07	151,67	1 375,65
190	9,56	151,67	1 449,97
<b>Personnel d'entretien Ouvriers d'entretien</b>			
160	8,75	151,67	1 327,11
165	8,80	151,67	1 334,70
190	9,56	151,67	1 449,97
<b>Personnel de livraison</b>			
165	8,80	151,67	1 334,70
170	8,90	151,67	1 349,86
180	9,07	151,67	1 375,65
190	9,56	151,67	1 449,97

**Avenant n° 65 du 27 janvier 2009 relatif aux salaires au 1er février 2009**

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 26 mai 2009, art. 1er)

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Confédération nationale des glaciers de France.

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture de l'alimentation des tabacs et allumettes et des services annexes FO ;

Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agro-alimentaires et des cuirs et peaux CFE-CGC ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC.

**En vigueur étendu**

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie confiserie glacerie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées que la valeur du point serait de 0,05140 € à partir du coefficient 200, applicable au 1er février 2009.

Barème de la grille nationale des salaires

Base 151,67 heures

(En euros.)

<b>COEFFICIENT</b>	<b>SALAIRE HORAIRE</b>	<b>SALAIRE MENSUEL</b>
<b>Personnel de fabrication</b>		
160	9,01	1 366,55
165	9,06	1 374,13
170	9,17	1 390,81
175	9,22	1 398,40
180	9,34	1 416,60
185	9,61	1 457,55
190	9,85	1 493,95
220	11,31	1 715,08
250	12,85	1 948,96
270	13,88	2 104,88
290	14,91	2 260,79
310	15,93	2 416,71
330	16,96	2 572,63
350	17,99	2 728,54
<b>Personnel de vente</b>		
160	9,01	1 366,55
165	9,06	1 374,13
170	9,17	1 390,81
175	9,22	1 398,40
180	9,34	1 416,60
200	10,28	1 559,17
210	10,79	1 637,13
250	12,85	1 948,96
<b>Personnel des services administratifs (employés)</b>		
160	9,01	1 366,55
165	9,06	1 374,13
170	9,17	1 390,81
180	9,34	1 416,60
190	9,85	1 493,95
<b>Personnel d'entretien (ouvriers d'entretien)</b>		
160	9,01	1 366,55
165	9,06	1 374,13
190	9,85	1 493,95
<b>Personnel de livraison</b>		
165	9,06	1 374,13
170	9,17	1 390,81

180	9,34	1 416,60
190	9,85	1 493,95

## Avenant n° 70 du 1er juin 2010 relatif aux salaires au 1er juillet 2010

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 27 octobre 2010, art. 1er)

CNP ;

CNGF.

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC agroalimentaire.

### En vigueur étendu

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées que la valeur du point serait de 0,05227 à partir du coefficient 200, applicable au 1er juillet 2010.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	nombre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	9,16	151,67	1 389,30
165	9,21	151,67	1 396,88
170	9,32	151,67	1 413,56
175	9,38	151,67	1 422,66
180	9,50	151,67	1 440,87
185	9,77	151,67	1 481,82
190	10,02	151,67	1 519,73
220	11,50	151,67	1 744,11
Personnel de fabrication			
250	13,07	151,67	1 981,95
270	14,11	151,67	2 140,50
290	15,16	151,67	2 299,06
310	16,20	151,67	2 457,62
330	17,25	151,67	2 616,17
350	18,29	151,67	2 774,73
Personnel de vente			
160	9,16	151,67	1 389,30
165	9,21	151,67	1 396,88
170	9,32	151,67	1 413,56
175	9,38	151,67	1 422,66
180	9,50	151,67	1 440,87
200	10,45	151,67	1 585,56
210	10,98	151,67	1 664,84
250	13,07	151,67	1 981,95
Personnel des services administratifs (employés)			
160	9,16	151,67	1 389,30
165	9,21	151,67	1 396,88
170	9,32	151,67	1 413,56
180	9,50	151,67	1 440,87

190	10,02	151,67	1 519,73
Personnel d'entretien (ouvriers d'entretien)			
160	9,16	151,67	1 389,30
165	9,21	151,67	1 396,88
190	10,02	151,67	1 519,73
Personnel de livraison			
165	9,21	151,67	1 396,88
170	9,32	151,67	1 413,56
180	9,50	151,67	1 440,87
190	10,02	151,67	1 519,73

### Avenant n° 73 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 3 mai 2011, art. 1er)

CNP ;

CNGF.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

OACP CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie confiserie glacierie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05310 à partir du coefficient 200, applicable au 1er janvier 2011.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
175	9,53	151,67	1 445,42
180	9,65	151,67	1 463,62
185	9,93	151,67	1 506,08
190	10,18	151,67	1 544,00
220	11,68	151,67	1 771,81
250	13,28	151,67	2 013,42
270	14,34	151,67	2 174,49
290	15,40	151,67	2 335,57
310	16,46	151,67	2 496,64
330	17,52	151,67	2 657,71
350	18,59	151,67	2 818,79
Personnel de vente			
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
175	9,53	151,67	1 445,42

180	9,65	151,67	1 463,62
200	10,62	151,67	1 610,74
210	11,15	151,67	1 691,27
250	13,28	151,67	2 013,42
Personnel des services administratifs (employés)			
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
180	9,65	151,67	1 463,62
190	10,18	151,67	1 544,00
Personnel d'entretien (ouvriers d'entretien)			
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
190	10,18	151,67	1 544,00
Personnel de livraison			
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
180	9,65	151,67	1 463,62
190	10,18	151,67	1 544,00

## Avenant n° 74 du 18 janvier 2012 relatif aux salaires au 1er janvier 2012

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 3 mai 2012, art. 1er)

CNP ;

CNGF.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

OACP CFE-CGC.

### En vigueur étendu

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie confiserie glacierie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées que la valeur du point serait de 0,05446 à partir du coefficient 200, applicable au 1er janvier 2012.

Barème de la grille nationale des salaires

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	9,54	151,67	1 446,93
165	9,60	151,67	1 456,03
170	9,71	151,67	1 472,72
175	9,77	151,67	1 481,82
180	9,89	151,67	1 500,02
185	10,18	151,67	1 544,00
190	10,44	151,67	1 583,43
220	11,98	151,67	1 817,19
250	13,62	151,67	2 064,99

270	14,70	151,67	2 230,19
290	15,79	151,67	2 395,38
310	16,88	151,67	2 560,58
330	17,97	151,67	2 725,78
350	19,06	151,67	2 890,98
Personnel de vente			
160	9,54	151,67	1 446,93
165	9,60	151,67	1 456,03
170	9,71	151,67	1 472,72
175	9,77	151,67	1 481,82
180	9,89	151,67	1 500,02
200	10,89	151,67	1 651,99
210	11,44	151,67	1 734,59
250	13,62	151,67	2 064,99
Personnel des services administratifs/employés			
160	9,54	151,67	1 446,93
165	9,60	151,67	1 456,03
170	9,71	151,67	1 472,72
180	9,89	151,67	1 500,02
190	10,44	151,67	1 583,43
Personnel d'entretien/ouvriers d'entretien			
160	9,54	151,67	1 446,93
165	9,60	151,67	1 456,03
190	10,44	151,67	1 583,43
Personnel de livraison			
165	9,60	151,67	1 456,03
170	9,71	151,67	1 472,72
180	9,89	151,67	1 500,02
190	10,44	151,67	1 583,43

### Avenant n° 78 du 21 février 2013 relatif aux salaires au 1er janvier 2013

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 18 juin 2013 - art. 1)

CNPCCG ;

CNGF.

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

OACP CFE-CGC.

#### En vigueur étendu

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie, confiserie glacerie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05541 à partir du coefficient 200, applicable au 1er janvier 2013.

#### Barème de la grille nationale des salaires

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre heures	Salaire mensuel
<b>Personnel de fabrication</b>			
160	9,71	151,67	1 472,72
165	9,77	151,67	1 481,82
170	9,88	151,67	1 498,50



175	9,94	151,67	1 507,60
180	10,06	151,67	1 525,80
185	10,36	151,67	1 571,30
190	10,62	151,67	1 610,74
220	12,19	151,67	1 848,89
250	13,85	151,67	2 101,01
270	14,96	151,67	2 269,09
290	16,07	151,67	2 437,17
310	17,18	151,67	2 605,25
330	18,29	151,67	2 773,33
350	19,39	151,67	2 941,41
<b>Personnel de vente</b>			
160	9,71	151,67	1 472,72
165	9,77	151,67	1 481,82
170	9,88	151,67	1 498,50
175	9,94	151,67	1 507,60
180	10,06	151,67	1 525,80
200	11,08	151,67	1 680,81
210	11,64	151,67	1 764,85
250	13,85	151,67	2 101,01
<b>Personnel des services administratifs (employés)</b>			
160	9,71	151,67	1 472,72
165	9,77	151,67	1 481,82
170	9,88	151,67	1 498,50
180	10,06	151,67	1 525,80
190	10,62	151,67	1 610,74
<b>Personnel d'entretien (ouvriers d'entretien)</b>			
160	9,71	151,67	1 472,72
165	9,77	151,67	1 481,82
190	10,62	151,67	1 610,74
<b>Personnel de livraison</b>			
165	9,77	151,67	1 481,82
170	9,88	151,67	1 498,50
180	10,06	151,67	1 525,80
190	10,62	151,67	1 610,74

## Avenant n° 81 du 14 janvier 2014 relatif à l'article 23 « Barème grille de salaires »

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (ARRÊTÉ du 29 décembre 2014 - art. 1)

CNPCCG ;

CNGF.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro.

En vigueur étendu

« Article 23

Barème de la grille nationale des salaires

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées que la valeur du point serait de 0,05618 à partir du coefficient 200, applicable au 1er janvier 2014.

Barème de la grille nationale des salaires

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	9,84	151,67	1 492,43
165	9,91	151,67	1 503,05
170	10,02	151,67	1 519,73
175	10,08	151,67	1 528,83
180	10,20	151,67	1 547,03
185	10,50	151,67	1 592,54
190	10,77	151,67	1 633,49
220	12,36	151,67	1 874,58
250	14,05	151,67	2 130,21
270	15,17	151,67	2 300,62
290	16,29	151,67	2 471,04
310	17,42	151,67	2 641,45
330	18,54	151,67	2 811,87
350	19,66	151,67	2 982,29
Personnel de vente			
160	9,84	151,67	1 492,43
165	9,91	151,67	1 503,05
170	10,02	151,67	1 519,73
175	10,08	151,67	1 528,83
180	10,20	151,67	1 547,03
200	11,24	151,67	1 704,16
210	11,80	151,67	1 789,37
250	14,05	151,67	2 130,21
Personnel des services administratifs, employés			
160	9,84	151,67	1 492,43
165	9,91	151,67	1 503,05
170	10,02	151,67	1 519,73
180	10,20	151,67	1 547,03
190	10,77	151,67	1 633,49
Personnel d'entretien, ouvriers d'entretien			
160	9,84	151,67	1 492,43
165	9,91	151,67	1 503,05
190	10,77	151,67	1 633,49
Personnel de livraison			
165	9,91	151,67	1 503,05
170	10,02	151,67	1 519,73
180	10,20	151,67	1 547,03
190	10,77	151,67	1 633,49

### Avenant n° 82 du 26 février 2015 relatif à l'article 23 « Barème grille de salaires »

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.  
(ARRÊTÉ du 2 juillet 2015 - art. 1)

CNPCCG ;

CNGF.

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

## Article 23

## Barème de la grille nationale de salaires

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	9,96	151,67	1 510,63
165	10,03	151,67	1 521,25
170	10,14	151,67	1 537,93
175	10,20	151,67	1 547,03
180	10,32	151,67	1 565,23
185	10,63	151,67	1 612,25
190	10,90	151,67	1 653,20
220	12,51	151,67	1 896,94
250	14,21	151,67	2 155,61
270	15,35	151,67	2 328,06
290	16,49	151,67	2 500,51
310	17,62	151,67	2 672,96
330	18,76	151,67	2 845,41
350	19,90	151,67	3 017,85
Personnel de vente			
160	9,96	151,67	1 510,63
165	10,03	151,67	1 521,25
170	10,14	151,67	1 537,93
175	10,20	151,67	1 547,03
180	10,32	151,67	1 565,23
200	11,37	151,67	1 724,49
210	11,94	151,67	1 810,71
250	14,21	151,67	2 155,61
Personnel des services administratifs, employés			
160	9,96	151,67	1 510,63
165	10,03	151,67	1 521,25
170	10,14	151,67	1 537,93
180	10,32	151,67	1 565,23
190	10,90	151,67	1 653,20
Personnel d'entretien, ouvriers d'entretien			
160	9,96	151,67	1 510,63
165	10,03	151,67	1 521,25
190	10,90	151,67	1 653,20
Personnel de livraison			
165	10,03	151,67	1 521,25
170	10,14	151,67	1 537,93
180	10,32	151,67	1 565,23
190	10,90	151,67	1 653,20

**Avenant n° 83 du 12 janvier 2016 relatif à l'article 23 « Barème et grille de salaires »**

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 3 mai 2016 - art. 1)

CNPCCG ;

CNGF.

FGTA FO ;

FGA CFDT.

En vigueur étendu

« Article 23

Barème de la grille nationale des salaires

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées que la valeur du point serait de 0,05730 à partir du coefficient 200 applicable au 1er janvier 2016.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre d'heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
175	10,28	151,67	1 559,17
180	10,40	151,67	1 577,37
185	10,71	151,67	1 624,39
190	10,99	151,67	1 666,85
220	12,61	151,67	1 912,56
250	14,32	151,67	2 171,91
270	15,47	151,67	2 346,33
290	16,62	151,67	2 520,76
310	17,76	151,67	2 693,66
330	18,91	151,67	2 868,08
350	20,06	151,67	3 042,50
Personnel de vente			
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
175	10,28	151,67	1 559,17
180	10,40	151,67	1 577,37
200	11,46	151,67	1 738,14
210	12,03	151,67	1 824,59
250	14,32	151,67	2 171,91
Personnel des services administratifs			
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
180	10,40	151,67	1 577,37
190	10,99	151,67	1 666,85
Personnel d'entretien			
160	10,04	151,67	1 522,77
165	10,11	151,67	1 533,38
190	10,99	151,67	1 666,85
Personnel de livraison			
165	10,11	151,67	1 533,38
170	10,22	151,67	1 550,07
180	10,40	151,67	1 577,37
190	10,99	151,67	1 666,85

## Textes Extensions

### ARRETE du 29 décembre 1983

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le chef de service,  
L. DUSSIOT

#### Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application tel qu'il résulte de son avenant n° 1 du 14 septembre 1983, les dispositions de la convention collective nationale de la pâtisserie (une annexe) du 30 juin 1983, modifiée par ledit avenant n° 1 du 14 septembre 1983, à l'exclusion :

Du 2e alinéa du paragraphe 2 de l'article 17 ;

Des termes " et d'un délai de prévenance de cinq jours minimum " figurant au 3e alinéa du paragraphe 2 de l'article 17.

Le 5e alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et L. 122-41 du code du travail.

Le 3e alinéa du paragraphe 2 de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-26 du code du travail.

Les 4e et 5e alinéas du paragraphe 2 de l'article 17 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail.

Le paragraphe 5 de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 25 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 222-7 du code du travail.

L'article 28 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

L'article 31 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### ARRETE du 6 août 1985

#### Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 1 du 19 juin 1984 à l'annexe I Classifications à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

### ARRETÉ du 30 juin 1986

#### Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de :  
l'avenant n° 2 du 4 septembre 1985 à la convention collective susvisée ;  
l'annexe n° 2 du 4 septembre 1985 à la convention collective susvisée ;

## **ARRÊTÉ du 6 juillet 1987**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions :  
de l'avenant n° 4 du 8 avril 1987 à l'annexe 1 à la convention collective susvisée ;  
de l'avenant n° 1 du 8 avril 1987 à l'annexe 2 à la convention collective susvisée ;  
de l'avenant salaires n° 5 du 8 avril 1987 à la convention collective susvisée ;

## **ARRETE du 26 novembre 1985**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 1 du 19 juin 1984 à l'annexe I Classifications à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRÊTÉ du 28 décembre 1987**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987 susvisé, les dispositions dudit avenant.

## **ARRÊTÉ du 7 janvier 1988**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 7 du 1er octobre 1987 à l'annexe I à la convention collective susvisée.

## **ARRÊTÉ du 15 juin 1988**

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 janvier 1988, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, Vu l'avenant n°8 du 10 mars 1988 à l'annexe I à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mai 1988,  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail, O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 8 du 10 mars 1988 à l'annexe I à la convention collective susvisée.

## **ARRÊTÉ du 21 juin 1988**

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 juin 1988, portant extension de la convention collective nationale de la

pâtisserie du 30 juin 1983, Vu l'avenant n°9 du 10 mars 1988 à l'annexe I à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 mai 1988,  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail, O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 9 du 10 mars 1988 à l'annexe I à la convention collective susvisée.

### **ARRÊTÉ du 13 décembre 1988**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 juin 1988, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, Vu l'avenant n°10 du 21 septembre 1988 à l'annexe I à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 novembre 1988,  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail, O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 10 du 21 septembre 1988 à l'annexe I à la convention collective susvisée.

### **ARRÊTÉ du 26 juin 1989**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 décembre 1988, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des arrêtés qui l'ont modifiée ou complétée ; Vu l'avenant n°11 du 5 avril 1989 à l'annexe I à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 juin 1989,  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail, Le sous-directeur de la négociation collective, H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 11 du 5 avril 1989 à la convention collective susvisée.

### **ARRÊTÉ du 14 décembre 1989**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juin 1989, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des arrêtés qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 12 du 21 septembre 1989 à l'annexe I à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 novembre 1989 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail,  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel que complété par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 12 du 21 septembre 1989 à l'annexe n° 1 à la convention collective susvisée.

### **ARRÊTÉ du 18 juillet 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 décembre 1989, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 14 (classifications) du 28 mars 1990 aux annexes I et II à la convention collective susvisée,  
Vu l'avenant n° 15 (salaires) du 28 mars 1990 aux annexes I et II à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juin 1990 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel que complété par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de - l'avenant n° 14 (classifications) du 28 mars 1990 aux annexes I et II à la convention collective susvisée ;  
- l'avenant n° 15 (salaires) du 28 mars 1990 aux annexes I et II à la convention collective susvisée .

### **ARRÊTÉ du 5 décembre 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 1990, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 13 (prévoyance) du 6 juin 1990 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 octobre 1990 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) ;  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 13 (prévoyance) du 6 juin 1990 à la convention collective susvisée ;

### **ARRETE du 23 janvier 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 1990, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 16 Salaires du 13 septembre 1990 a l'annexe n° I à la convention collective susvisée,



Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 janvier 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H.MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 16 Salaires du 13 septembre 1990 à l'annexe n°I à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 24 juin 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 janvier 1991, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 17 Salaires du 14 mars 1991 à l'annexe n° I à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 mai 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H.MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 17 Salaires du 14 mars 1991 de l'annexe n°I à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 2 janvier 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 juin 1991, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 20 Salaires du 1er octobre 1991 de l'annexe n° I à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 décembre 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le chef de service,  
J. DUSSIOT

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 20 Salaires du 1er octobre 1991 de l'annexe n°I à la convention collective susvisée.

## ARRETE du 5 février 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 juin 1991, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 18 du 24 juin 1991 à la convention collective susvisée,  
Vu l'avenant n° 19 du 1er octobre 1991 à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 décembre 1991 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail :  
O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

### Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de :

- l'avenant n° 18 du 24 juin 1991 à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 19 du 1er octobre 1991 à la convention collective susvisée.

## ARRETE du 12 octobre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 février 1992, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 21 du 12 mars 1992 à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 septembre 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

### Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 21 du 12 mars 1992 à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## ARRETE du 22 octobre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 octobre 1992, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 22 du 1er avril 1992 (Classification du personnel) à la convention collective susvisée,  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 septembre 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 22 du 1er avril 1992 (Classification du personnel) à la convention collective susvisée.

**ARRETE du 18 décembre 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 octobre 1992, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 23 du 24 septembre 1992 à l'annexe I de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires,  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 novembre 1992 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête,  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 23 du 24 septembre 1992 à l'annexe I de la convention collective susvisée.

**ARRETE du 8 juillet 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 1992, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 24 du 25 décembre 1992 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 avril 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 susvisée, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 décembre 1992 à la convention collective susvisée.

**ARRETE du 15 octobre 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L.133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 1992, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 25 du 20 avril 1993 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 août 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective :  
H. MARTIN

**Article 1**  
**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 25 du 20 avril 1993 à la convention collective susvisée.

**ARRETE du 17 août 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 26 (Salaires) du 16 mars 1994 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 juillet 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur  
des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. Martin

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 26 (Salaires) du 16 mars 1994 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-25 en date du 9 août 1994.

**ARRETE du 3 octobre 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 août 1994, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 27 du 16 juin 1994 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 août 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 27 du 16 juin 1994 à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-29 en date du 1er septembre 1994.

## **ARRETE du 3 juillet 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1994, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 29 Salaires du 21 mars 1995 à l'annexe I à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mai 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 29 Salaires du 21 mars 1995 à l'annexe I à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

#### Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-18 en date du 24 juin 1995.

## **ARRETE du 5 octobre 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1994, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 30 (Salaires minima) du 21 mars 1995 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juillet 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie, les dispositions de l'avenant n° 30 (Salaires minima) du 21 mars 1995 à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-28 en date du 2 septembre 1995.

## **ARRETE du 27 décembre 1995**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale de la

pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;  
Vu l'avenant n° 31 du 20 septembre 1995 (Salaires minima) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er décembre 1995 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. MARTIN

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie, les dispositions de l'avenant n° 31 du 20 septembre 1995 (Salaires minima) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-44 en date du 9 décembre 1995.

### **ARRETE du 16 décembre 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 décembre 1995 portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 33 du 3 septembre 1996 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 novembre 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. Martin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie, les dispositions de l'avenant n° 33 du 3 septembre 1996 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " entre en vigueur avec effet rétroactif au 1er octobre 1995 et le " figurant à l'article 1er.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-41 en date du 15 novembre 1996.

### **ARRETE du 18 juillet 1997**

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 décembre 1996, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 34 du 2 avril 1997 (Classifications) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant n° 35 du 2 avril 1997 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 mai 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J. Marimbert

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983 et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de :

- l'avenant n° 34 du 2 avril 1997 (Classifications) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail ;

- l'avenant n° 35 du 2 avril 1997 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-20 en date du 27 juin 1997.

**ARRETE du 28 mai 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 juillet 1997, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 35 du 25 mars 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 avril 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983, et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 35 du 25 mars 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-16 en date du 22 mai 1998.

## **ARRETÉ du 4 juillet 1986**

### **Article 1**

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, les dispositions de :  
l'avenant n° 2 du 4 septembre 1985 à la convention collective susvisée ;  
l'annexe n° 2 du 4 septembre 1985 à la convention collective susvisée ;

## **ARRETE du 23 mars 1999**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 mai 1998, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 36 du 17 novembre 1998 à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 janvier 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administrateur civil,

E. Aubry

### **Article 1**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983 et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 36 du 17 novembre 1998 à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-02 en date du 19 février 1999.

## **ARRETE du 19 octobre 1999**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 mars 1999, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 37 du 22 juin 1999 (Commission paritaire nationale) à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 38 du 22 juin 1999 (Prévoyance) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 juillet 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

### **Article 1**

En vigueur

#### Article 1er



Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983, et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de :

- l'avenant n° 37 du 22 juin 1999 (Commission paritaire nationale) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 38 du 22 juin 1999 (Prévoyance) à la convention collective susvisée, à l'exclusion du terme : " apprentis " figurant au premier alinéa de l'article 1er.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 99-29 en date du 27 août 1999 (pour l'avenant n° 37) et n° 99-30 en date du 3 septembre 1999 (pour l'avenant n° 38).

## **ARRETE du 23 décembre 1999**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 mars 1999, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 39 du 28 septembre 1999 à la convention collective susvisée relatif à la réduction du temps de travail ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 octobre 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

### **Article 1**

**En vigueur**

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983 et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 39 du 28 septembre 1999 à la convention collective susvisée et relatif à la réduction du temps de travail, à l'exclusion :

- du 7e alinéa de l'article 8 relatif à la réduction du temps de travail sous la forme de la modulation du temps de travail ;

- des termes : " sauf en cas de rupture abusive dudit contrat de travail par ce salarié ou de licenciement pour faute grave ou lourde " figurant au 9e alinéa de l'article 8 relatif à la réduction du temps de travail sous la forme de la modulation du temps de travail ;

- des termes : " sauf en cas de rupture abusive dudit contrat de travail par ce salarié ou de licenciement pour faute grave ou lourde " figurant à l'avant-dernier alinéa de l'article 9 relatif à la réduction du temps de travail sous la forme de congés supplémentaires ;

- de l'article 11 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le 2e alinéa de l'article 6 relatif à la définition du travail effectif est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail.

Le 4e alinéa de l'article 8 relatif à la réduction du temps de travail sous la forme de la modulation du temps de travail est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-1 du code du travail.

Le 5e alinéa de l'article 8 relatif à la réduction du temps de travail sous la forme de la modulation du temps de travail est étendu sous réserve des articles L. 212-5 et L. 212-8-5 du code du travail.

Le 2e alinéa de l'article 9 relatif à la réduction du temps de travail sous la forme de congés supplémentaires est étendu sous réserve de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, de l'article L. 212-5 du code du travail et de l'article L. 212-6 du code du travail.

Les 3e , 4e et 5e alinéas de l'article 9 relatifs à la réduction du temps de travail sous la forme de la modulation du temps de travail sont étendus sous réserve de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/42 en date du 19 novembre 1999.

## **ARRETE du 20 juillet 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 décembre 1999, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 40 du 19 janvier 2000 précisant le champ d'application de l'avenant n° 38 (Prévoyance) du 22 juin 1999 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er juillet 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

E. Aubry

### **Article 1**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983 et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 40 du 19 janvier 2000 précisant le champ d'application de l'avenant n° 38 (Prévoyance) du 22 juin 1999 à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/08 en date du 17 mars 2000.

## **ARRETE du 11 octobre 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2000, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'accord patronal du 17 mars 1999 relatif à la couverture conventionnelle des traiteurs organisateurs de réception ;

Vu l'avenant n° 41 du 11 février 2000 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 9 avril 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J. Marimbert

### **Article 1**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, modifié par les avenants n° 1 du 14 septembre 1983 et n° 3 du 1er octobre 1987 et par l'avenant n° 41 du 11 février 2000, les dispositions de l'avenant n° 41 du 11 février 2000 modifiant le champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/10 en date du 31 mars 2000 et rectificatifs n° 2000/23 en date du 7 juillet 2000 (pour l'avenant n° 41) et n° 99/49 en date du 7 janvier 2000 (pour l'accord patronal).

## ARRETE du 5 février 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 2000, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 44 du 11 octobre 2001 (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 décembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 31 janvier 2002,

Pour la ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, modifié par les avenants n° 1 du 14 septembre 1983 et n° 3 du 1er octobre 1987 et par l'avenant n° 41 du 11 février 2000, les dispositions de l'avenant n° 44 du 11 octobre 2001 (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/47 en date du 21 décembre 2001.

## ARRETE du 15 février 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 2000, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 42 du 27 septembre 2001 portant révision de l'avenant n° 39 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 novembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983, et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 42 du 27 septembre 2001 portant révision de l'avenant n° 39 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail à la convention collective susvisée, à l'exclusion du troisième alinéa de l'article 6 qui ne respecte pas les exigences posées par l'article L. 212-4-6 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, qui, dans le cadre de la définition des heures supplémentaires et en application du premier alinéa de ce même article auquel il renvoie, peut conduire à la fixation d'un seuil de travail annuel inférieur à 1 600 heures, celui-ci étant alors retenu pour l'application du régime des heures supplémentaires.

Le dernier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-8-5 du code du travail, selon lesquelles, en cas de rupture

du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/45 en date du 7 décembre 2001.

### **ARRETE du 18 mars 2002**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 2000, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 43 du 27 septembre 2001 (valeur du point) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 novembre 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, modifiée par les avenants n° 1 du 14 septembre 1983 et n° 3 du 1er octobre 1987 et par l'avenant n° 41 du 11 février 2000, les dispositions de l'avenant n° 43 du 27 septembre 2001 (valeur du point) à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/45 en date du 7 décembre 2001.

### **ARRETE du 10 octobre 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 février 2002, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et de textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 46 du 10 avril 2003 (salaires) à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 juillet 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983 et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 46 du 10 avril 2003 (salaires) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée relatif à la garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/23.

### **ARRETE du 9 octobre 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 février 2002, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et de textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 45 du 19 novembre 2002 relatif au développement du dialogue social, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 janvier 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

J.-D. Combrexelle

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983 et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 45 du 19 novembre 2002 relatif au développement du dialogue social, à la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 38 (financement du dialogue social) est étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 961-12 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/51.

### **ARRETE du 16 juillet 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 47 du 9 mars 2004 relatif aux salaires à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 mai 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983, et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 mars 2004 relatif aux salaires à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant des garanties mensuelles de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/16.

**ARRETE du 26 novembre 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 2004, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 49 du 13 juillet 2004, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 octobre 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983 modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 49 du 13 juillet 2004, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/39.

**ARRETE du 13 juillet 2005**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 novembre 2004, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 50 du 28 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 décembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 8 juillet 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administratrice civile,

A. Breaud

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983, et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 50 du 28 septembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du point " Durée du contrat " de l'article 1er (Contrats de professionnalisation), comme étant contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 981-2 du code du travail.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 981-5 et L. 983-1 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/39.

## **ARRETE du 28 mars 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 février 2006, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 54 du 8 septembre 2005, relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " gestionnaire d'entreprise artisanale ", à la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 55 du 8 septembre 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 21 février 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 16 mars 2006,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administratrice civile,

A. Breaud

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983 et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de :

- l'avenant n° 54 du 8 septembre 2005, relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle " gestionnaire d'entreprise artisanale ", à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 55 du 8 septembre 2005, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/40.

## ARRETE du 26 décembre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 février 2006, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 57 du 7 septembre 2006, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 novembre 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,  
J.-D. Combrexelle

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983, et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 57 du 7 septembre 2006, relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/43.

## ARRETE du 10 janvier 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 29 décembre 1983 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 février 2006, portant extension de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;  
Vu l'avenant n° 53 du 3 février 2005 actualisant la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 mai 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séances des 22 septembre et 21 novembre 2005,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,  
J.-D. Combrexelle

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983, tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 14 septembre 1983, et modifié par l'avenant n° 3 du 1er octobre 1987, les dispositions de l'avenant n° 53 du 3 février 2005, actualisant la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du second alinéa de l'article 13 (comité d'entreprise), comme n'étant pas conforme aux dispositions relatives aux attributions des élus des comités d'entreprise, prévues aux articles L. 432-1 et suivants du code du travail ;

- du cinquième alinéa de l'article 18-2 (contrat à temps partiel à horaires fixes) comme étant contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 212-4-2 précité ;

- au deuxième alinéa de l'article 18-3 (contrat à temps partiel modulé), des termes : " moyenne " et " de référence garantie sur l'année ", comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-4-3 précité ;

- au troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 18-4 (contrat de travail intermittent) des termes : " et, le cas échéant, les conditions dans lesquelles ces périodes et répartition peuvent être modifiées. Toutefois, si cette répartition ne peut être programmée compte tenu de la nature de l'activité, le salarié est prévenu au moins



huit jours à l'avance des jours travaillés et peut refuser librement 3 interventions chaque année ", le recours au travail intermittent non programmable ne pouvant être mis en place, en l'absence du décret mentionné au dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail ;

- de l'avant-dernier alinéa de l'article 18-4 (contrat de travail intermittent), le recours au travail intermittent non programmable ne pouvant être mis en place, en l'absence du décret mentionné au dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail ;

- à l'article 46-2-2 (double effet) des termes : " avant son 60e anniversaire ", comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail ;

- au dernier alinéa de l'article 46-5 (maintien de la garantie décès), des termes : " jusqu'au 60e anniversaire ".

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 18-1 (contrat de travail à temps partiel-dispositions communes) est étendue sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-9 du code du travail la réponse de l'employeur, si elle est négative, est motivée par l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou par la preuve que le changement demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le deuxième alinéa de l'article 19 (préavis) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-6 du code du travail, aux termes desquelles le salarié licencié pour un motif autre qu'une faute grave ayant au moins deux ans d'ancienneté bénéficie d'un préavis d'une durée minimale de deux mois.

L'article 22 (licenciement collectif) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 321-1-1 du code du travail, tel qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, l'ordre des licenciements soit également pris en compte en cas de licenciement économique individuel.

Le quatrième alinéa de l'article 28 (travail de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-7 et suivants du code du travail, relatifs aux jeunes travailleurs.

L'article 28 (travail de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 du code du travail ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise qui doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité.

L'article 46-3 (a) (dévolution du capital décès/personnes bénéficiaires) est étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 361-4 du code de la sécurité sociale le capital bénéficie également au partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

#### Article 2

Il est sursis à statuer à la demande d'extension des dispositions de l'article 53 en tant qu'elles sont relatives au financement de la commission paritaire nationale.

#### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 4. - Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/14.

# Accord du 17 mars 1999 relatif à la couverture conventionnelle des traiteurs-organiseurs de réception

## Texte de base

### Couverture conventionnelle des traiteurs-organiseurs de réception

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;  
Fédération nationale de l'industrie hôtelière ;  
Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs ;  
Fédération nationale de l'épicerie ;  
Confédération nationale des charcutiers-traiteurs ;  
Confédération nationale de la triperie française ;  
Fédération nationale des détaillants en produits laitiers ;  
Syndicat national des restaurateurs limonadiers-hôteliers ;  
Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;  
Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture ;  
Confédération nationale des glaciers de France ;  
Union nationale des syndicats de détaillants en fruits-légumes et primeurs ;  
Fédération de la boucherie hippophagique de France ;  
Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

#### En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles signataires du présent accord reconnaissent que l'activité de traiteurs-organiseurs de réception peut être une activité accessoire indifféremment à l'activité de boucher, de boulanger, de charcutier, de pâtissier, de poissonnier, de restaurateur, de tripier, de volailler, de boucher hippophagique, de fromager, de fruits et légumes, d'épicier, de confiseur, de chocolatier et de glacier.

Dès lors, pour déterminer la convention collective applicable, les parties au présent accord conviennent de se référer à l'activité principale - ou au métier d'origine - de l'entreprise.

Il est convenu que, dans les entreprises comprenant plusieurs établissements distincts quelle que soit l'importance respective desdits établissements, l'activité principale ou le métier d'origine de l'entreprise déterminera la convention collective applicable.

Pour les traiteurs-organiseurs de réception, dont l'unique activité est celle de traiteurs-organiseurs de réception, la convention collective applicable est celle signée ou à laquelle a adhéré l'organisation syndicale à laquelle l'entreprise est adhérente. A défaut d'adhésion à un syndicat professionnel, la convention collective applicable est celle dans laquelle le chef d'entreprise, ou son représentant, possède une qualification reconnue par la branche professionnelle.

Dans ces conditions, les organisations professionnelles patronales signataires du présent accord demandent au ministère du travail l'extension des champs d'application des conventions collectives de branche visant à intégrer les traiteurs-organiseurs de réception dans le champ d'application des conventions collectives respectives des professions de boucher, de boulanger, de charcutier, de pâtissier, de poissonnier, de restaurateur, de tripier, de volailler, de boucher hippophagique, de fromager, de fruits et légumes, d'épicier, de confiseur, de chocolatier et de glacier.

# Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

## Texte de base

### Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :

Au titre des industries alimentaires :

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ;

Association des brasseurs de France ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;

Chambre syndicale française de la levure ;

Comité français du café ;

Confédération nationale de la triperie française ;

FEDALIM ;

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Fédération nationale des boissons ;

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

L'Alliance 7 ;

Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;

Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;

Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;

Syndicat français du café ;

Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;

Syndicat national des eaux de sources ;

Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;

Syndicat national des fabricants de sucre de France ;

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques,

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Coop de France ;

FCE ;

Conseil national du réseau CER France,

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC ;

FNAF CGT ;

CSFV CFTC,

Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC-Agri ;

SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45)

La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

## Préambule

### En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus ont souhaité se rapprocher en vue de conclure le présent accord.

Les signataires affirment leur volonté commune de contribuer ensemble à la mise en oeuvre de politiques de formation professionnelle ambitieuses, favorisant le développement des compétences et l'employabilité des salariés des secteurs concernés et la compétitivité des entreprises. A cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens, par la création d'un nouvel OPCA commun, dans le respect des politiques emploi-formation des branches concernées.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCA, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom de « OPCALIM ».

Les signataires demanderont l'agrément de cet OPCA par l'autorité administrative sur son champ professionnel et territorial tel que défini à l'article 2, en application des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 6332-1, au titre :

1° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;

2° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;

3° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;

4° Des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;

5° Des contributions dues au titre du congé individuel de formation.

### Article 2

#### En vigueur non étendu

#### 2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité coopération agricole, centre d'économie rurale et conseil-élevage conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

### **Article 3** En vigueur étendu

Dans le cadre des accords collectifs et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle de branche ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord et portant, notamment, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCA a pour mission générale de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et de leurs salariés et de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Dans ce cadre, l'OPCA a notamment pour missions :

- d'informer les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs conventionnels, réglementaires et légaux de formation, sensibiliser et accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
  - de contribuer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels de formation au regard de la stratégie des entreprises, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche et interbranches, notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
  - de contribuer à l'application des politiques de formation professionnelle continue, de formation en alternance et d'apprentissage des branches et interbranches, notamment par une politique volontariste de développement des contrats de professionnalisation ;
  - de collecter, mutualiser et gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
  - de percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ;
  - de prendre en charge conformément aux dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles :
    - les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle continue ;
    - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
    - les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
    - les financements d'études et de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
    - les coûts de diagnostics des entreprises selon les modalités définies par les accords de branche ou interbranches conclus dans les secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
    - le financement des missions et services qui sont accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes signataires du présent accord ;
  - de coordonner, adapter et développer des réponses aux besoins de formation des entreprises et des salariés, branches et interbranches ;
  - d'assurer, au bénéfice de l'ensemble des entreprises, notamment en milieu agricole et rural, un service de proximité s'appuyant sur une organisation favorisant la mise en place de toutes prestations utiles ;
  - de conclure des partenariats de nature à développer la formation et les compétences des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi avec, notamment, les acteurs publics nationaux et territoriaux, l'Etat, les collectivités territoriales, Pôle emploi ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
  - de garantir la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général et contribuer à son développement ;
- Et, d'une manière générale, conduire toute action et développer tout service de nature à contribuer au développement de la formation dans les entreprises du champ du présent accord.

### **Article 4** En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) et des fonds paritaires ;
- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'OPCA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;
- les emprunts ;
- les subventions de l'Etat, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

### **Article 5** En vigueur étendu

L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

### **Article 6**

## 6.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;  
En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national, dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
  
- la FGTA FO ;
  
- la CFE-CGC ;
  
- la FNAF CGT ;
  
- la CSFV CFTC.

- 11 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

## 6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

## 6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

## 6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 3 ans et par collège les membres du bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs, à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège. L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.



Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en oeuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.

A la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés et plus qui est constituée de plusieurs sections professionnelles paritaires conformément aux dispositions de l'article 8.

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritaires directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

**Article 8**  
En vigueur étendu

#### 8.1. Création des sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'OPCA constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il juge nécessaire à son fonctionnement et, en tout état de cause, au maximum une section professionnelle paritaire par secteur d'activité distinct.

Chaque section professionnelle paritaire sera compétente, dans son secteur d'activité, pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation.

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

#### 8.2. Composition

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

#### 8.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle de branche ou interbranches ;
- fixer des priorités de prise en charge des actions de formation dans le respect des règles fixées par le conseil d'administration et de l'équilibre budgétaire ;
- gérer les contributions relevant de son périmètre.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'OPCA peut déléguer à des personnes morales, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration, la mise en oeuvre de décisions de gestion, sous réserve que ces personnes morales soient gérées paritaires.

La délégation fait l'objet d'une convention approuvée par le conseil d'administration.

L'opérateur transmet chaque année au conseil d'administration un rapport retraçant les modalités de mise en oeuvre convenues.

**Article 10**  
En vigueur étendu

Les niveaux de contributions des entreprises seront conformes aux dispositions prévues dans les accords de branche ou aux niveaux de contributions des

entreprises tels que prévus par les accords visés à l'article 12 et tels qu'existants à la date de signature du présent accord.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA et l'Etat. Elle définira les modalités de financement et de mise en oeuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront du suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

**Article 12**  
En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant de révision aux accords suivants :

- convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (FAFORIA) modifiée le 28 octobre 1998 ;
  - accord collectif portant création d'un FAF national de la coopération agricole du 5 décembre 1994.
- Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords précités qu'elles révisent, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 16 du présent accord.

**Article 13**  
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.  
Il prend effet à compter de sa date de signature.

**Article 14**  
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.  
La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.  
Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.  
La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celles-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.  
Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

**Article 15**  
En vigueur étendu

Toute organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans tout ou partie du champ de l'accord pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.  
L'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs sera effective sous réserve de la désignation de l'OPCALIM en tant qu'OPCA compétent par un accord de branche ou interbranches.  
La demande d'adhésion est notifiée à l'ensemble des parties signataires.  
Dans l'hypothèse où la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des parties signataires qui examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer. Une demande de modification de l'arrêté relatif à l'agrément initial de l'OPCA sera déposée auprès des pouvoirs publics.  
A défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant sa notification.  
Toute adhésion fait l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

**Article 16**  
En vigueur étendu

L'OPCA commencera son activité au 1er janvier 2012, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail. Les organismes créés par les accords visés à l'article 12 du présent accord perdront leur agrément en tant qu'OPCA au 31 décembre 2011.  
Les parties signataires demandent à l'AGEFAFORIA et OPCA 2 d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCA créé par le présent accord.

**Article 17**  
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

## **Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM**

### **Article 1er** En vigueur étendu

Il est constitué entre les signataires des présents statuts une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 modifiés.

### **Article 2** En vigueur étendu

La dénomination est « OPCALIM ».

### **Article 3** En vigueur étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

### **Article 4** En vigueur étendu

Le siège de l'association est situé au (à compléter).

Le siège peut être modifié à tout moment par le conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.4.3.

### **Article 5** En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

### **Article 6** En vigueur étendu

L'association se compose :

- des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires, et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

### **Article 7** En vigueur étendu

#### 7.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national.

Dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNA CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;

- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;
- 11 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhèreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

## 7.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

Les membres du conseil d'administration doivent être en activité professionnelle. Les membres partant à la retraite peuvent rester administrateur jusqu'au terme de leur mandat en cours.

Les fonctions d'administrateur sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

## 7.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation aux opérateurs ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

## 7.4. Réunion du conseil d'administration

### 7.4.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par au moins la moitié des membres de l'un ou l'autre des collèges.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

### 7.4.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

### 7.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

### 8.1. Composition

Le conseil d'administration élit pour 3 ans parmi ses membres un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
  - vice-président ;
  - trésorier ;
  - trésorier adjoint ;
  - 8 administrateurs à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.
- Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège. Chacun d'entre eux est élu par le collège auquel il appartient.
- L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.
- La première présidence est assurée par le collège patronal.
- Le président ou, à son défaut, d'autres membres du conseil d'administration, et notamment le vice-président délégué à cet effet par le conseil d'administration, représentent l'association dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner délégation dans les conditions qui pourront être fixées par le règlement intérieur.

### 8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour 3 ans et au plus tard jusqu'à la fin de leur mandat de 3 ans au conseil d'administration.

### 8.3. Missions

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en oeuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

### 8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf dans le cas d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 7.4.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

## **Article 9** En vigueur étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration qui fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Le directeur général participe de droit aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Le directeur général assure la gestion courante de l'association sous le contrôle du président et du vice-président conformément aux pouvoirs et attributions du directeur général fixés par le conseil d'administration et représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

## **Article 10** En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairement directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Les sections financières paritaires ont pour mission de gérer la collecte de leur section sous réserve des dispositions des articles 7 et 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Le conseil d'administration fixe, chaque année, une liste des critères d'attribution des fonds dans le respect des orientations et priorités des branches ou interbranches.

**Article 11**  
En vigueur étendu

11.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCA peut constituer ou supprimer des sections professionnelles paritaires dans les conditions prévues à l'article 8.1 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataire du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collègue différent.

11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.

Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.

Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

**Article 12**  
En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

**Article 13**  
En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.

Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

**Article 14**  
En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

**Article 15**  
En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

**Article 16**  
En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

#### **Article 17**

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.

A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

#### **Article 18**

En vigueur étendu

Messieurs ..... , au titre des organisations syndicales de salariés et/ou ..... , au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

## Textes Attachés

### **Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle**

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

### **Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM**

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ;

Association des brasseurs de France ;

Association nationale de la meunerie française ;

Chambre syndicale des eaux minérales ;

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ;

Chambre syndicale française de la levure ;

Comité français de la semoulerie industrielle ;

Comité français du café ;

Confédération nationale de la triperie française ;

FEDALIM ;

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ;

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ;

Fédération nationale de l'industrie laitière ;

Fédération nationale des boissons ;

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ;

Alliance 7 ;

Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ;

Syndicat de la rizerie française ;



Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ;  
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ;  
Syndicat français du café ;  
Syndicat national des industriels de la nutrition animale ;  
Syndicat national des boissons rafraîchissantes ;  
Syndicat national des eaux de sources ;  
Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ;  
Syndicat national des fabricants de sucre de France ;  
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ;  
COOP de France ;  
FCE ;  
Conseil national du réseau CER France ;  
Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;  
Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ;  
Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ;  
Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ;  
Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ;  
Confédération nationale des glaciers de France ;  
Union nationale de la poissonnerie française.  
FSCOPA ;  
FGTA FO ;  
FNAA CFE-CGC ;  
SNCOA CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FGA CFDT ;  
FNAF CGT ;  
UNSA2A.

FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de l'alimentation en détail.

Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord est modifié comme suit :

« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par : « Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

## **Article 2** En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :

Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :

« 3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536) ».

Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Le deuxième paragraphe est complété comme suit :

« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ».

A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :

« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).

3243 : Poissonnerie (idcc 1504).

3133 : Charcuterie de détail (idcc 953). »

## **Article 3** En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :

« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement. »

## **Article 4** En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« - 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ; ».

Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :

« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC. »

## **Article 5** En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

## **Article 6** En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.  
Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

**Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013**

En vigueur

Paris, le 25 septembre 2014.

FNB  
49, rue de la Glacière  
75013 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation, qui prend effet à la date du 31 décembre 2014, porte sur les accords suivants :

- accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;
- chapitre XIII de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;
- chapitre Ier de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts en lettre recommandée avec avis de réception adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

**Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM**

Le SNTPE ;

La FNICGV ;

L'USNEF ;

L'ANMF ;

L'Alliance 7 ;

La CNCT ;

Le SFIG ;

Le SNFS ;

La CNBPF ;

La FEBPF ;

La CNTF ;

Le SNFBP ;

La FICF ;

La CSFL ;

La FNIL ;

Le SRF ;

Le SIFPAF ;

Le SNIPO ;

La FNEAP ;  
La CFSI ;  
La CNGF ;  
La FNECE ;  
La CSEM ;  
Le SNBR ;  
Le SES ;  
L'ABF ;  
Le STPI ;  
Le SYNFAVIA ;  
L'ADEPALE ;  
La FICT ;  
La CFC ;  
La FEDALIM ;  
La CNPEF ;  
Le SNIA ;  
Le SCF ;  
L'UNPF ;  
Culture viande ;  
Coopérative France ;  
France conseil FCE ;  
CER France ;  
La CCCF,  
La FGTA FO ;  
La CSFV CFTC ;  
La FNAA CFE-CGC ;  
La FS CFDT ;  
La FGA CFDT ;  
La FNAF CGT ;  
La FAA CFTC ;  
L'UNSA2A,

[En vigueur non étendu](#)

Préambule

Par un accord en date du 20 juin 2011, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ont créé un organisme paritaire collecteur agréé interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé OPCALIM.

Par un avenant n° 1 en date du 22 novembre 2011, l'accord constitutif a été révisé, notamment afin d'étendre son champ d'application professionnel à l'alimentation en détail.

L'accord constitutif ainsi que son avenant n° 1 est ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des oeufs et industries en produits d'oeuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM pour répondre à l'adhésion de cette nouvelle branche.

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'article 2.1 de l'accord est modifié comme suit :

« Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ". »

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision ou la dénonciation du présent avenant dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord.

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

**Article 4**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée.  
Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

# Accord du 21 décembre 1994 portant création d'un OPCA de l'alimentation de détail

## Texte de base

### OPCA de l'alimentation de détail

Organisations nationales professionnelles représentatives des employeurs rassemblées au sein de la confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) énumérées ci-après :

Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs ;

Fédération de la boucherie hippophagique de France ;

Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ;

Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs ;

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans, de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture ;

Confédération nationale de la triperie française ;

Fédération des syndicats d'épiciers détaillants de France ;

Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs ;

Fédération nationale des détaillants en produits laitiers.

Fédération nationale des syndicats de l'alimentation du spectacle et des prestations de services (FNSASPS) CFTC ;

Fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution, et des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux (FAA) CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et services annexes (FGTA) FO ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération du personnel du commerce, de la distribution et des services CGT.

### Création d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) national

#### Article 1er

##### En vigueur non étendu

Il est créé, sur le plan national et multiprofessionnel, entre les organisations énumérées ci-dessus, un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) qui prend le nom d'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD) conformément à la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et au décret n° 94-936 du 28 octobre 1994.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

## **Champ d'intervention**

### **Article 2**

**En vigueur non étendu**

L'OPCA de l'alimentation en détail a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibier ;
- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie ;
- convention collective nationale de la charcuterie ;
- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, détaillants et détaillants fabricants ;
- convention collective nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie, chocolaterie, salon de thé, traiteur ;
- convention collective nationale du commerce de détail de la poissonnerie et des produits de la mer ;
- convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

## **Objet**

### **Article 3**

**En vigueur non étendu**

L'objet de l'OPCA de l'alimentation en détail est :

- de satisfaire, d'une manière simple et efficace à la fois, les besoins des salariés des professions de l'alimentation en détail en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- de diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- de favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des titres ou diplômes professionnels ;
- de mettre en oeuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés ci-dessus, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes ;
- de gérer et suivre sur le plan comptable, de façon distincte, les contributions perçues auprès des entreprises : apprentissage, contrats d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises employant moins de 10 salariés, formation continue des entreprises employant 10 salariés ou plus ;
- d'assurer le contrôle et le suivi de la bonne exécution des actions de formation professionnelle qu'il finance ;
- d'approuver les documents comptables relatifs à la gestion et à l'utilisation des différentes contributions collectées ;
- d'établir les rapports et documents statistiques visés à l'article R. 964-1-9 du code du travail ;
- de mutualiser selon leurs affectations les contributions collectées.

## **Fonctionnement de l'OPCAD**

### **Article 4**

**En vigueur non étendu**

Les statuts de l'OPCA de l'alimentation en détail créé sous forme d'une association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901 sont annexés au présent accord (1).

Des sections financières distinctes seront mises en place paritairement à partir des champs d'application des conventions collectives.

(1) Non joints.

## **Délégations**

### **Article 5**

**En vigueur non étendu**

Considérant que l'acte de constitution d'un organisme collecteur paritaire agréé peut prévoir l'existence de sections professionnelles paritaires en application de l'article R. 964-1-4 du code du travail, le conseil d'administration de l'OPCAD délègue, par voie de convention, aux organismes professionnels paritaires, personnes morales constituées dans le champ d'application des conventions collectives visées à l'article 2 ou en application de l'article 8 du présent accord, la mise



en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

Sous la responsabilité du conseil d'administration, ces organismes professionnels paritaires, personnes morales, ont pour missions :

- d'organiser la collecte des fonds visés à l'article 3 du présent accord ;
- d'instruire les dossiers de demande de prise en charge au titre de la formation en alternance, de la formation continue et du capital de temps de formation ;
- d'effectuer les règlements des dossiers de demande de prise en charge ;
- d'assurer la préparation des documents qui permettront au conseil d'administration de l'OPCAD d'approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés ;
- de réaliser l'information des entreprises et des salariés sur les conditions de financement des formations ;
- de décider de l'affectation des sommes collectées au titre du 0,20 % admis en exonération de la taxe d'apprentissage sous réserve de la parution de la loi.

## **Mutualisation**

### **Article 6**

**En vigueur non étendu**

La politique de gestion des fonds, les actions de formation et les études à entreprendre pour développer la formation sont déterminées, pour chaque branche considérée, dans le cadre des conventions collectives définies à l'article 2.

Les sommes collectées sont utilisées conformément aux dispositions contenues dans les accords de branche, selon des orientations définies paritairement et validées par le conseil d'administration de l'OPCAD, dans le cadre des dispositions légales.

Les ressources non utilisées au titre d'un exercice pourront être réaffectées aux sections financières dont elles sont issues, pour l'exercice suivant.

Si elles ne sont pas employées au cours de l'exercice suivant, elles sont mutualisées et réparties selon les directives du conseil d'administration au prorata des collectes entre les professions qui, en raison des besoins de financement, le demandent.

## **Entrée en vigueur**

### **Article 7**

**En vigueur non étendu**

Les parties signataires conviennent de demander l'extention du présent accord et son agrément. L'OPCAD sera dès le 1er janvier 1996 l'organisme collecteur paritaire pour les collectes des contributions exigibles à compter du 29 février 1996.

## **Adhésion**

### **Article 8**

**En vigueur non étendu**

L'admission au titre d'un champ conventionnel non visé à l'article 2 est possible, sous réserve de l'accord préalable d'au moins les 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés.

## **Dénonciation**

### **Article 9**

**En vigueur non étendu**

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article L. 132-8 du code du travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins 6 mois avant la fin de l'exercice.

## **Dépôt**

### **Article 10**

**En vigueur non étendu**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

# Accord du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

## Texte de base

### Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation

Confédération générale de l'alimentation en détail ;

Confédération française de la boucherie, boucherie-charcuterie, traiteurs ;

Fédération de la boucherie hippophagique de France ;

Confédération nationale des charcutiers traiteurs et traiteurs ;

Confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie chocolaterie biscuiterie ;

Confédération nationale des glaciers de France ;

Confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, chocolaterie, glacerie de France ;

Fédération nationale des syndicats professionnels du commerce du poisson et de la conchyliculture ;

Confédération nationale de la triperie française ;

Fédération nationale de l'épicerie ;

Fédération nationale des détaillants en produits laitiers ;

Union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs.

Fédération commerce services et force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes (FGTA) FO ;

Fédération nationale agroalimentaire (FNAA) CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération des services CFDT.

## Préambule

### En vigueur étendu

Afin d'adapter la politique de formation professionnelle à l'évolution des métiers, les métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation doivent disposer d'un outil chargé de recueillir l'ensemble des informations disponibles en matière d'emploi et de formation et de mener les études nécessaires.

En outre, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires ont rappelé le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en oeuvre des priorités en matière de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elles ont demandé à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de

regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet et de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

A travers le présent accord, les partenaires sociaux des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation s'engagent dans ce sens.

### **Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la CGAD**

#### **Article 1er**

##### **En vigueur étendu**

Il est créé entre les organisations signataires du présent accord un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au sein de la confédération générale de l'alimentation en détail (CGAD) :

- à compétence nationale ;
- couvrant les branches professionnelles suivantes :
- boucherie ;
- boucherie hippophagique ;
- charcuterie ;
- chocolaterie-confiserie ;
- crèmerie-fromagerie ;
- détaillants en fruits et légumes et primeurs ;
- épicerie ;
- glacerie ;
- pâtisserie ;
- poissonnerie ;
- triperie.

Il est proposé que des partenariats soient envisagés et des passerelles établies avec l'observatoire de l'hôtellerie-restauration et l'observatoire de la fédération du commerce et de la distribution.

Cet observatoire, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### **Champ d'intervention**

#### **Article 2**

##### **En vigueur non étendu**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (CCN n° 3101) ;
- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (CCN n° 3117) ;
- convention collective nationale de la charcuterie de détail (CCN n° 3133) ;
- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (CCN n° 3224) ;
- convention collective nationale de la pâtisserie (CCN n° 3215) ;
- convention collective nationale de la poissonnerie (CCN n° 3243).

### **Objet**

#### **Article 3**

##### **En vigueur étendu**

L'objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD est :

- de renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle (en particulier définir leur politique en matière de contrat de professionnalisation) ;

- de recueillir les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers de différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, en termes tant quantitatifs que qualitatifs, aux niveaux national et régional. L'observatoire doit être un outil de connaissances et d'informations sur les évolutions des emplois et des qualifications ;
- d'analyser et d'anticiper les évolutions affectant l'articulation entre la formation et l'emploi afin :
- de fournir à l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi les outils et les moyens de réaction nécessaires aux changements à venir ;
- de permettre, par la connaissance de l'évolution des métiers, l'anticipation des besoins de formation et la mise en oeuvre de politiques de formation adaptées ;
- de nourrir les travaux des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) mises en place dans toutes les branches concernées, chargées de définir des priorités en matière de formation et souveraines dans leur choix. Les travaux de l'observatoire sont examinés par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche qui en tirent conclusions et recommandations.

Pour réaliser ces missions, l'observatoire est notamment amené à :

- réaliser des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers visés à l'article 1er ;
- capitaliser des études disponibles par l'élaboration de synthèses et leur publication ;
- diffuser les travaux prospectifs relatifs à l'articulation emploi-formation aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en particulier ;
- développer les partenariats.

## Fonctionnement

### Article 4 En vigueur étendu

Les statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD sous forme d'une association paritaire régie par la loi du 1er juillet 1901 sont annexés au présent accord.

## Ressources

### Article 5 En vigueur non étendu

Financement des travaux et des frais de fonctionnement de l'observatoire

Les frais de fonctionnement et les coûts des travaux de l'observatoire sont financés sur les frais de mission des OPCA ayant compétence sur les champs conventionnels visés à l'article précédent.

Une demande d'acompte sera adressée chaque année aux différents OPCA concernés au premier semestre.

A cette occasion, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation demandera que les règles de fonctionnement et de prise en charge des OPCA lui soient également transmises.

Un bilan des actions réalisées est présenté chaque année aux OPCA concernés.

*NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :*

*Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve que, conformément à l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications n'exécède pas le plafond fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.*

## Délégation

### Article 6 En vigueur étendu

La mise en oeuvre et le suivi des décisions du conseil d'administration de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD peuvent être délégués à la CGAD.

## Adhésion

### Article 7 (1) En vigueur étendu

L'admission au titre d'un champ conventionnel non visé à l'article 2 des présents statuts est possible, sous réserve de l'accord préalable d'au moins les 2/3 des membres du conseil d'administration présents ou représentés (1).

(1) Article exclu de l'extension car il contrevient à l'article L. 132-9 du code du travail (arrêté du 9 décembre 2004, art. 1er).

*NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :*

*(1) Article exclu de l'extension car il contrevient à l'article L. 132-9 du code du travail.*

### **Dénonciation**

#### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de se référer à l'article L. 132-8 du code du travail pour la dénonciation du présent accord.

Le préavis à observer par l'organisation signataire qui dénonce l'accord est d'au moins 6 mois avant la fin de l'exercice.

### **Dépôt et extension**

#### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires (1) et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires (1) demandent également l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 132-2-2-IV du code du travail (arrêté du 9 décembre 2004, art. 1er).

*NOTA : Arrêté du 9 décembre 2004 :*

*(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 132-2-2-IV du code du travail.*

### **Entrée en vigueur**

#### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de sa signature.

Fait à Paris, le 26 mai 2004.

## **Annexe : Statuts de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

Forme juridique

Il est créé entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives aux plans national et interprofessionnel et les organisations nationales professionnelles représentatives des employeurs rassemblées au sein de la CGAD qui y adhèrent une association sous la forme de la loi du 1er juillet 1901 intitulée " observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation " .

Article 2

Objet

La présente association a pour objet de renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en oeuvre des politiques de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elle a mission de recueillir et de diffuser les informations les plus fiables sur la situation de l'emploi et de la formation, de manière à appréhender l'évolution des métiers des différents secteurs d'activité des métiers de l'alimentation, en termes tant quantitatifs que qualitatifs, aux niveaux national et régional.

Article 3

Durée

La durée de l'association est illimitée à compter de sa déclaration.

Article 4

Siège

Le siège social de l'association est fixé au 15, rue de Rome, à Paris 8e. Il pourra être transféré dans tout autre lieu par décision du conseil d'administration.

## Article 5

### Ressources

Les ressources de l'association sont composées par :

- les sommes qu'elle sollicite auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé de l'alimentation en détail (OPCAD) ;
- les subventions et dons de toute nature qu'elle pourrait percevoir conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

## Article 6

### Adhésion

Toute organisation membre de la CGAD ou toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative aux plans national et interprofessionnel signataire de l'accord paritaire du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation devient membre de droit de l'association.

## Article 7

### Perte de la qualité de membre de l'association

La qualité de membre se perd en cas de :

- perte de la qualité ayant permis l'adhésion ;
- disparition de la personnalité morale d'un membre de l'association.

## Article 8

### Conseil d'administration

L'association est dirigée par un conseil d'administration composé des membres suivants :

- au titre du collège des salariés, deux membres pour chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives aux plans national et interprofessionnel ;
- au titre du collège des employeurs, un nombre de représentants égal au nombre total de représentants salariés. Ceux-ci sont désignés par le conseil d'administration de la CGAD parmi les membres des organisations adhérant à l'association avec un minimum d'un membre par champ conventionnel.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

En cas d'empêchement d'un administrateur d'assurer ses fonctions, il est pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés qu'il représentait s'il faisait partie du collège des salariés, ou par le conseil d'administration de la CGAD parmi les membres des organisations adhérentes à l'association s'il faisait partie du collège des employeurs.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'association et aux présents statuts, et approuver les comptes de l'exercice clos.

Il peut déléguer telle ou telle partie de ses pouvoirs au bureau.

Le conseil d'administration assure les fonctions du comité paritaire de pilotage prévu par l'article 7.6, chapitre III, titre VII, livre I de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Les membres du conseil d'administration ne contractent à raison de leur gestion aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements de l'association. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

## Article 9

### Délibération du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire.

L'ordre du jour est adressé par le président.

Le conseil d'administration peut également se réunir sur la demande écrite d'au moins la moitié de ses membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant une procuration sur papier libre à un autre administrateur. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer en cas de vote de plus de deux voix, la sienne comprise.

Pour être adoptée, une décision doit recueillir la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Pour la validité des délibérations, les conditions suivantes doivent être réunies :

- dans le collège des employeurs, quatre champs conventionnels au moins doivent être représentés ;

- dans le collège des salariés, trois organisations signataires au moins doivent être représentées.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

Il est tenu un procès-verbal des séances du conseil d'administration.

La convocation au conseil d'administration accompagnée de l'ordre du jour est envoyée au moins 15 jours avant la date de réunion. Chaque membre du conseil d'administration peut demander l'inscription à l'ordre du jour de points supplémentaires sous réserve que cette demande soit formulée avant la date du conseil par lettre recommandée.

## Article 10

### Bureau

Le conseil d'administration désigne pour une durée de 2 ans parmi ses membres le bureau. Il est composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire et d'un trésorier.

Le président est choisi alternativement dans le collège des employeurs ou dans celui des salariés.

Le président et le secrétaire appartiennent à un collège, le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège.

Chaque collège désignera en son sein ses représentants aux fonctions qui lui sont dévolues et en informera l'autre collège.

Pour le collège des employeurs, la fonction de président ou de vice-président, selon l'alternance prévue, incombe au président de la CGAD ou à son représentant.

Le deuxième siège du bureau revenant au collège des employeurs est pourvu par le président de la CGAD parmi les membres du conseil, après consultation du collège des employeurs.

Les membres du bureau sont rééligibles.

En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la prochaine réunion du conseil pour la durée du mandat restant à courir.

Le bureau assure la gestion de l'association dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux statuts et aux pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside aux réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente l'association dans les actes de la vie civile, signe tous les actes de délibération. Il fait ouvrir au nom de l'association tout compte en banque ou auprès de l'administration des postes.

Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil.

Le président et le trésorier disposent conjointement de la délégation de signature pour effectuer toutes les opérations bancaires engagées par l'association nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci.

Le bureau se réunit aussi souvent que nécessaire à la demande du président ou du vice-président.

## Article 11

### Assemblée générale extraordinaire

Le conseil d'administration se réunit en assemblée générale extraordinaire en cas de modification des statuts ou pour prononcer la dissolution de l'association.

Elle est convoquée par le président sur son initiative ou à la demande de la moitié au moins des membres du conseil d'administration.

La convocation à la séance extraordinaire du conseil d'administration doit être adressée 1 mois à l'avance.

Lors d'une première convocation, l'assemblée générale extraordinaire peut valablement délibérer si la moitié au moins des membres de chaque collège la composant est présente ou représentée. Au cas où ce quorum n'est pas atteint, l'assemblée générale extraordinaire est convoquée à nouveau dans un délai de 15 jours sur le même ordre du jour et peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Les délibérations de l'assemblée générale extraordinaire sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents.

En cas de dissolution de l'association, l'actif net, s'il y a lieu, est distribué conformément aux textes en vigueur.

## Article 12

### Règlement intérieur

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités de fonctionnement non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions légales ou réglementaires ni à celles des présents statuts.

## Article 13

### Organisation administrative

Le fonctionnement administratif est assuré par le secrétariat national de la CGAD.

Article 14

Formalités de déclaration et publication des statuts

Le conseil d'administration par l'intermédiaire de son président est chargé d'accomplir l'ensemble des formalités de déclaration et de publication concernant la présente association, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 26 mai 2004.



## Textes Attachés

### Avenant n° 1 du 13 mai 2013 portant modification du champ d'application de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

CGAD ;

CFBCT ;

FBHF ;

CNBPF ;

CNCT ;

CNGF ;

CPF ;

UNPF ;

CNTF ;

CNPCCG ;

UCCF.

FNAF CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FNAF CFE-CGC ;

FGA CFDT.

#### Préambule

[En vigueur non étendu](#)

Cet avenant a pour objet de modifier les articles 1er et 2 de l'accord paritaire du 26 mai 2004 relatif au champ d'intervention de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation et l'article 5 relatif aux ressources de l'observatoire.  
En conséquence, les signataires précisent ce qui suit.

#### Article 1er

[En vigueur non étendu](#)

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé au sein de la CGAD a compétence exclusive pour les professions visées par les conventions collectives nationales suivantes :

- convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers (CCN n° 3101) ;
- convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (CCN n° 3117) ;
- convention collective nationale de la charcuterie de détail (CCN n° 3133) ;
- convention collective nationale de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) (CCN n° 3224) ;
- convention collective nationale de la pâtisserie (CCN n° 3215) ;
- convention collective nationale de la poissonnerie (CCN n° 3243).

#### Article 2

[En vigueur non étendu](#)

Les frais de fonctionnement et les coûts des travaux de l'observatoire sont financés sur les frais de mission des OPCA ayant compétence sur les champs conventionnels visés à l'article précédent.

Une demande d'acompte sera adressée chaque année aux différents OPCA concernés au premier semestre.

A cette occasion, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation demandera que les règles de fonctionnement et de prise en charge des OPCA lui soient également transmises.

Un bilan des actions réalisées est présenté chaque année aux OPCA concernés.

## Textes Extensions

### **Arrêté portant extension d'un accord national professionnel interbranches conclu dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation JORF 26 décembre 2004.**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'accord national professionnel du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 août 2004 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 29 novembre 2004,

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

##### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le secteur des métiers de l'artisanat et du commerce indépendant de l'alimentation, à l'exclusion de l'article 7 (Adhésion) qui contrevient à l'article L. 132-9 du code du travail et du terme " signataire " à l'article 9 (Dépôt et extension) contraire à l'article L. 1322-2-2-IV du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5 (Ressources) est étendu sous réserve que, conformément à l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, le financement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications n'excède pas le plafond fixé par arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la formation professionnelle.

##### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

##### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/30.

# Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

## Texte de base

### Formation professionnelle

SNTPEAV ;

FNICGV ;

CNCT ;

ANMF ;

ALLIANCE 7 ;

SFIG ;

SNFS ;

CSRCSF ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

FNIL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

SNINA ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;  
STPI ;  
SYNAFAVIA ;  
ADEPALE ;  
FICT ;  
CFC ;  
FEDALIM ;  
CPF ;  
SCF ;  
CNRCF ;  
UNPF ;  
SNIV-SNCP ;  
COOP France ;  
FCE.  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
FGA CFDT ;  
CFTC-Agri.

#### En vigueur étendu

Les organisations soussignées,  
Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;  
Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;  
conviennent de ce qui suit :

#### Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au coeur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

#### Article 1er

##### En vigueur non étendu

##### 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

1.2. Champ d'application territorial (1)

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(1) Article 1-2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(Arrêté du 12 janvier 2016 - art. 1)

## **Article 2** En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

### 2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;
- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;
- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en oeuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;
- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;
- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;
- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;
- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

### 2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :
- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;
- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
- titre IV relatif au tutorat ;
- accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

### 2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (idcc 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (idcc 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

## **Article 3** En vigueur étendu

### 3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

### 3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

### 3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

## **Article 4** En vigueur étendu

### 4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

#### 4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

#### 4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

### 4.2. Financement de la formation professionnelle

#### 4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en oeuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

#### 4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

#### 4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

#### 4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en oeuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du



premier semestre 2016.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

#### 4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
  - suivi au moins une action de formation ;
  - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
  - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

### **Article 5** En vigueur étendu

#### 5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

#### 5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

#### 5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

#### 5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

#### 5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquies un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

#### 5.6. Compte personnel de formation

##### 5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

##### 5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

##### 5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en oeuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

#### Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

#### 5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalable conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

#### 5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

### **Article 6** En vigueur étendu

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :

- de procéder à :
- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

### **Article 7** En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.

Elle a pour objet :

- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

### **Article 8** En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

**Article 9**  
En vigueur étendu

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

**Article 10**  
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet. Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1er janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

**Article 12**  
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

## Textes Attachés

### **Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire**

SNTPE ;

FNICGV ;

USNEF ;

ANMF ;

Alliance 7 ;

CNCT ;

SFIG ;

SNFS ;

CSRCSF ;

UCCF ;

CNBPF ;

FEBPF ;

CNTF ;

SNFBP ;

FICF ;

CSFL ;

SRF ;

SIFPAF ;

CNPCCG ;

FNEAP ;

CFSI ;

CNGF ;

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF ;

STPI ;

SYNAFAVIA ;

ADEPALE ;

FICT ;

CFC ;

FEDALIM ;

CNPEF ;  
SNIA ;  
SCF ;  
SNIV ;  
SNCP ;  
Coopérative France ;  
France conseil FCE ;  
CER France.  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
FGA CFDT ;  
CFTC-Agri.

## Préambule

### En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronc commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

## Article 1er

### En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

#### Au titre des industries alimentaires

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).  
CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).  
CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).  
CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).  
CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).  
CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).  
CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).  
CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).  
CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).  
CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).  
CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

#### Au titre de l'alimentation en détail

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).  
CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (idcc : 1286).  
CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).  
CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3604. - Caves coopératives vinicoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

## Article 2

### En vigueur étendu

Dans une première étape des travaux d'harmonisation en cours, les signataires du présent accord reconnaissent les CQP transversaux ci-dessous :

- CQP « Agent de maintenance » ;
- CQP « Agent logistique » ;
- CQP « Assistant de gestion client » ;
- CQP « Attaché commercial » ;
- CQP « Conducteur de ligne » ;
- CQP « Conducteur de machines » ;
- CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie » ;
- CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel » ;
- CQP « Préparateur » ;
- CQP « Responsable d'équipe » ;
- CQP « Responsable de secteur et d'atelier » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Télévendeur ».

A ce titre :

- ils adoptent le tronc commun des référentiels transversaux ;

- ils s'engagent à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant en annexe du présent accord.

En conséquence, OPCALIM pourra, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, délivrer, en application de l'article 3, les CQP transversaux précités.

## Article 3

### En vigueur étendu

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, le dépôt au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus.

## Article 4

### En vigueur étendu

A l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :

- VAE ;
- blocs de compétences.

## Article 5

### En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

**Annexe**

En vigueur étendu

**Liste et modalités de délivrance des CQP**

Référentiel CQP « Agent de maintenance ».  
Référentiel CQP « Agent logistique ».  
Référentiel CQP « Assistant de gestion client ».  
Référentiel CQP « Attaché commercial ».  
Référentiel CQP « Conducteur de ligne ».  
Référentiel CQP « Conducteur de machines ».  
Référentiel CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ».  
Référentiel CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ».  
Référentiel CQP « Préparateur ».  
Référentiel CQP « Responsable d'équipe ».  
Référentiel CQP « Responsable de secteur et d'atelier ».  
Référentiel CQP « Technicien de maintenance ».  
Référentiel CQP « Télévendeur ».

( C l i c h é s n o n r e p r o d u i t s , c o n s u l t a b l e s e n l i g n e s u r l e s i t e [http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/index.php?DATE\\_BULLETIN=2015/10/10&SOMMAIRE=AUTRES](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/index.php?DATE_BULLETIN=2015/10/10&SOMMAIRE=AUTRES))

**Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle**

Le SNTPE ;

La FNICGV ;

L'USNEF ;

L'ANMF ;

L'Alliance 7 ;

La CNCT ;

Le SFIG ;

Le SNFS ;

La CNBPF ;



La FEBPF ;  
La CNTF ;  
Le SNFBP ;  
La FICF ;  
La CSFL ;  
La FNIL ;  
Le SRF ;  
Le SIFPAF ;  
Le SNIPO ;  
La CNPCCG ;  
La FNEAP ;  
La CFSI ;  
La CNGF ;  
La FNECE ;  
La CSEM ;  
Le SNBR ;  
Le SES ;  
L'ABF ;  
Le STPI ;  
Le SYNAFAVIA ;  
L'ADEPALE ;  
La FICT ;  
La CFC ;  
La FEDALIM ;  
La CNPEF ;  
Le SNIA ;  
Le SCF ;  
L'UNPF ;  
Culture viande ;  
Coopérative France ;  
France conseil FCE ;  
CER France ;  
La CCCF,  
La FGTA FO ;  
La CSFV CFTC ;  
La FNAA CFE-CGC ;  
La FS CFDT ;  
La FGA CFDT ;  
La FAA CFTC,

## En vigueur non étendu

### Préambule

Les organisations soussignées ont conclu, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale un accord relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014, ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des oeufs et industries en produits d'oeuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent. En conséquence, les organisations signataires de cet accord ont souhaité adhérer à l'accord.

C'est pour répondre à cet objectif que les branches signataires ont souhaité conclure le présent avenant à l'accord afin d'en modifier son champ d'application.

## Article 1er

### En vigueur non étendu

L'article 1.1 de l'accord est modifié comme suit :

#### « 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des oeufs et des industries en produits d'oeufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ". »

## Article 2

### En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

**Article 3**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 pour une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet. Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

# Accord du 7 septembre 2009 relatif au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

## Texte de base

### Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Alliance 7 ;

Adepale ;

ABF ;

CSEM ;

FNB ;

SNBR ;

SES ;

CSFL ;

CSRCSF ;

SNFS ;

CFC ;

SFC ;

CNTF ;

FEDALIM

FICT ;

FNIL ;

FNEAP ;

FNECE ;

FEBPF ;

GITE ;

USNEF ;

SFIG ;

SIFPAF.

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

## Préambule

### En vigueur non étendu

Une contribution à destination du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est instaurée par l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette contribution est calculée par les entreprises sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 %. Ce pourcentage est fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

## Article 1er

### En vigueur non étendu

La section des entreprises de moins de 10 salariés est exonérée du poids de cette contribution afin de conserver les moyens nécessaires à l'accomplissement des missions prioritaires envers les PME qui sont définies dans l'ANI du 7 janvier 2009 et le projet de loi relatif à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

La contribution des entreprises sur la participation à la formation professionnelle continue (hors versement aux FONGECIF), tel qu'il est indiqué au préambule, sera imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre de la section plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés ;
- 50 % au titre de la section professionnalisation.

## Article 2

### En vigueur non étendu

Le présent accord, dont le champ d'application est précisé en annexe, est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il prendra effet dès sa signature et son extension sera demandée au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 6 mois qui suivent sa date d'expiration.

## Annexe

### En vigueur non étendu

#### Annexe I

Champ d'application des conventions collectives nationales des branches signataires de l'accord (codes NAF)

Alliance 7 : codes NAF 10.39A, 10.61B, 10.62Z, 10.72Z, 10.83Z, 10.86Z, 10.89Z.

Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (Adepale) : codes NAF 10.13A, 10.20Z, 10.31Z, 10.39A, 10.39B, 10.73Z, 10.85Z, 10.89Z.

Association des brasseurs de France : code NAF 11.05Z.

Chambre syndicale des eaux minérales : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées : code NAF 11.07A.

Syndicat national des eaux de sources : code NAF 11.07A.

Fédération nationale des boissons (FNB) : code NAF 46.34Z.

Syndicat national des boissons rafraîchissantes : code NAF 11.07B.

Chambre syndicale française de la levure (CSFL) : code NAF 10.89Z.

Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF) : code NAF 10.81Z.

Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) : code NAF 10.81Z.

Comité français du café (CFC) : code NAF 10.83Z.

Syndicat français du café (SFC) : code NAF 10.83Z.

Confédération nationale de la triperie française : code NAF 46.32A.

FEDALIM pour le compte :

- du syndicat national des fabricants de bouillons et de potages (SNFBP) ;
- des fédérations des industries condimentaires de France (FICF) ;
- du syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) ;
- du syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) ;
- du syndicat de la chicorée de France (SCF),  
codes NAF 10.84Z, 10.85Z, 10.89Z.

Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) : codes NAF 10.13A, 10.85Z, 46.32B.

Fédération nationale des industries laitières (FNIL) : codes NAF 10.51A, 10.51B, 10.51C, 10.51D, 10.86Z.

Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services : code NAF 15.1A ou 51.3C.

Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) : code NAF 10.71A.  
Groupement indépendant des terminaux de cuisson (GITE) : code NAF 10.71B.  
Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques : code NAF 52.10A.  
Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets, crèmes glacées (SFIG) : code NAF 10.52Z.  
Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France (SIFPAF) : code NAF 10.73Z.

# Avenant relatif aux contributions à la formation professionnelle.

## Texte de base

### Avenant n° 1 du 13 octobre 1999

La confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacerie ;  
La confédération des glaciers de France ;  
La confédération nationale des détaillants et détaillants fabricants de la confiserie, chocolaterie biscuiterie.

La fédération générale de l'agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes (FGTA) FO ;  
La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires, et des cuirs et peaux FNAA-CGC ;  
La fédération des syndicats CFTC des commerce, services et force de vente (CSVF) CFTC ;  
La fédération nationale agroalimentaire et forestière (FNAF) CGT,

### Article 1 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident d'abroger les termes actuels de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 21 décembre 1994 afin d'y substituer la rédaction nouvelle suivante :

#### Article 2 Contributions

Dans le but de :

- satisfaire d'une manière simple et efficace à la fois les besoins des salariés de la profession de la pâtisserie, glacerie, confiserie, chocolaterie en matière de formation professionnelle continue et favoriser leur légitime aspiration à accéder à un niveau supérieur de qualification ou s'adapter à un changement d'activité ;
- diffuser auprès des salariés et de leurs employeurs les informations susceptibles de les aider à mieux exercer leur choix en matière de formation professionnelle continue en fonction d'actions de formation déterminées paritairement ;
- favoriser le plus possible l'insertion professionnelle des jeunes dans les entreprises en proposant et en mettant en oeuvre un dispositif d'adaptation à la vie professionnelle et de qualification conduisant à des diplômes professionnels ;
- mettre en oeuvre, en fonction des objectifs généraux énoncés dans le préambule, la politique de formation définie paritairement et en particulier les actions qualifiantes.

Les entreprises sont tenues d'acquitter, à titre obligatoire, les contributions suivantes :

Pour les entreprises occupant 10 salariés ou plus :

- 85 % de 0,90 % de la masse salariale affectés au plan de formation ;
- 0,40 % de la masse salariale affecté au financement des contrats de formation en alternance.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :

- 0,21 % de la masse salariale affecté au plan de formation.

Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 200 F.

- 0,10 % de la masse salariale affecté au financement des contrats en alternance.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 1999.



## Textes Extensions

### Article1 ARRETE du 23 février 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 11 octobre 1995 portant extension de l'accord national professionnel du 21 décembre 1994 (Formation professionnelle) concernant la pâtisserie et la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants) ;  
Vu l'avenant n° 1 du 13 octobre 1999 à l'accord national professionnel susvisé ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 décembre 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### Article 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 21 décembre 1994 (Formation professionnelle) concernant la pâtisserie et la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants et détaillants-fabricants), tel qu'étendu par arrêté du 11 octobre 1995, les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 octobre 1999 à l'accord national professionnel susvisé du 21 décembre 1994.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/45 en date du 10 décembre 1999.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

# 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◊ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◊ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◊ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

## **Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste**

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

## **Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :**

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

**Attention** : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

**La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.**

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

*Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail*

**La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.**

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.**

## 4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

### **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

### **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

### **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

*Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.*

**La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.**

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

*Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail*

**La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.**



## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

*Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.**

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle** : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum** : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité** : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$  euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

**La réponse est** : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

**Les jours fériés :** le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir :** cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception :** majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

*Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail*

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

*Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.*

**La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.**

## Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

# 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi** : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi** : article L. 2221-2 du Code du travail

## b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

## c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi** : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

**Texte de loi :** *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi :** *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

### b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

**Texte de loi :** *article R. 2262-1 du Code du travail*

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

### c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi :** articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

#### **La position des juges :**



Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

### **d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

#### **La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

#### **La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir :** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

#### **Cet avis doit comporter :**

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi :** articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

**Texte de loi :** *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

**Texte de loi :** *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### 3. Comment s'applique une convention collective ?

#### a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention :** un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

##### Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi :** *article L. 2252-1 du Code du travail*

##### Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi :** *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

##### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

##### Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi :** *article L. 2232-35 du Code du travail.*

#### c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi :** *article L.2254-1 du Code du Travail*

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.*

**A savoir :** les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.*

**e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?**

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

**Exemples d'application**

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
<b>Convention collective</b>	8 €	0,20 % x 12 mois
<b>Contrat de travail ou loi</b>	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse :  $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$ . La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare  $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$  avec  $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$ . Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare  $(0,20\%)$  avec  $(0,10\%) \Rightarrow$  pour le premier avantage, on applique la convention collective  $(0,20 \%)$ . Puis on compare  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . Donc la prime du salarié correspond à  $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$ , c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

**La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.*

## 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

### a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

**Texte de loi :** *article L. 2222-5 du Code du travail.*

### b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

**Textes de loi :** *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

### c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

### d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

**Texte de loi :** *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none"><li>- Droit syndical</li><li>- Embauche (période d'essai)</li><li>- Egalité des rémunérations hommes/femmes</li><li>- Temps de travail</li><li>- Licenciement (indemnités, préavis)</li></ul>
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

#### Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.



### Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

**Textes de loi :** *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

**Textes de loi :** *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

**Texte de loi :** *article L. 3245-1 du Code du travail.*

**A noter :** les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

**Texte de loi :** *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

#### **Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.**

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

##### **Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

##### **Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

*Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.*

ISBN : 978-2-7597-2609-7